

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEL
TERZIARIO,
DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI

L'anno 2005, il giorno 17, del mese di marzo, in Roma,

tra

-la FED.AR.COM., (Federazione Nazionale Autonoma Rappresentanti Commercianti operatori del turismo ed artigiani), con sede in Roma, Via Appia Nuova n. 185 e cod. fisc. 92018920857, rappresentata dal Segretario Generale, Sig. EMANUELE CAFA' assistita dalla C.I.F.A., (Confederazione Italiana Federazioni Autonome) con sede in Roma, Via Appia Nuova n. 185 e cod. fisc. 97189790583, rappresentata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sig. ANDREA CAFA;

e

-la FE.S.I.C.A.-CONF.S.A.L. (Federazione Sindacati Industria Commercio Artigianato) con sede in Roma, Via Ruggero Fiore n. 25 e cod. fisc. 05968071000, rappresentata dal Segretario Generale, Sig. BRUNO MARIANI e la CONF.S.A.L.-F.I.S.A.L.S. (Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori Stranieri) con sede in Roma, Via Ruggero Fiore n. 25, rappresentata dal Segretario Generale, Sig. SEVERO SANGOLQUI CALDERON entrambe con l'assistenza della CONF.S.A.L. (Confederazione Sindacati Autonomi Lavoratori) 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 contratto collettivo di lavoro per i dipendenti del terziario, della distribuzione e dei servizi che qui di seguito si riporta.

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

DOTT. EMANUELE CAFA'

DOTT. BRUNO MARIANI

INDICE

TITOLO I - PARTE GENERALE

ART. 1 (Sfera di applicazione. decorrenza e durata)

TITOLO II - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 2 (Classificazione del personale)

TITOLO III - QUADRI

ART. 3 (Declaratoria, indennità di funzione e polizza assicurativa)

TITOLO IV - ASSUNZIONE, PERIODO DI PROVA E CONTRATTO DI INSERIMENTO

ART. 4 (Assunzione)

ART. 5 (Periodo di prova)

ART. 6 (Contratto di inserimento)

TITOLO V - APPRENDISTATO

ART. 7 (Apprendistato)

TITOLO VI - ORARIO DI LAVORO

ART. 8 (Orario di lavoro)

ART. 9 (Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro)

TITOLO VII - LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

ART. 10 (Lavoro straordinario)

ART. 11 (Lavoro notturno)

ART. 12 (Lavoro festivo)

TITOLO VIII - LAVORO A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

ART. 13 (Lavoro a tempo determinato)

ART. 14 (Contratto di somministrazione)

ART. 15 (Disposizioni comuni al contratto di lavoro a tempo determinato ed al contratto di somministrazione)

TITOLO IX - CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

ART. 16 (Lavoro a tempo parziale)

TITOLO X - LAVORO INTERMITTENTE E RIPARTITO

ART. 17 (Lavoro intermittente)

ART. 18 (Lavoro ripartito)

TITOLO XI - RIPOSI, FESTIVITA', PERMESSI E CONGEDI

ART. 19 (Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti)

ART. 20 (Permessi e congedi)

TITOLO XI - FERIE, ASPETTATIVE, ASSENZE, MALATTIE E INFORTUNI

ART. 21 (Ferie)

ART. 22 (Aspettativa)

ART. 23 (Assenze)

ART. 24 (Malattia e infortunio non sul lavoro)

TITOLO XIII - TRASFERTE E TRASFERIMENTI

ART. 25 (Trasferta)

ART. 26 (Trasferimento)

TITOLO XIV - NORME DISCIPLINARI

ART. 27 (Provvedimenti disciplinari)

TITOLO XV - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 28 (Preavviso)

ART. 29 (Trattamento di fine rapporto)

TITOLO XVI - ANZIANITA' DI SERVIZIO E SCATTI DI ANZIANITA'

ART. 30 (Anzianità di servizio)

ART. 31 (Scatti di anzianità)

TITOLO XVII - TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 32 (Normale retribuzione)

ART. 33 (Quota giornaliera e quota oraria)

ART. 34 (Paga base nazionale aziende fino a 15 dipendenti)

ART. 35 (Paga base nazionale aziende con più di 15 dipendenti)

TITOLO XVIII - MENSILITA' SUPPLEMENTARI

ART. 36 (Tredicesima e quattordicesima mensilità)

TITOLO XIX - DIRITTI SINDACALI

ART. 37 (Commissione paritetica nazionale)

ART. 38 (Commissione Paritetica Regionale)

ART. 39 (Contrattazione collettiva decentrata)

ART. 40 (Responsabili Sindacali Aziendali)

ART. 41 (Trattenute sindacali)

TITOLO XX - ENTI BILATERALI

ART. 42 (Ente Bilaterale)

ART. 43 (Osservatorio Nazionale)

ART. 44 (Osservatorio Territoriale)

ART. 45 (Finanziamento Enti Bilaterali)

TITOLO XXI - CONTRIBUTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

ART. 46 (Contributi di assistenza contrattuale)

TITOLO XXII - ESCLUSIVITA' DI STAMPA

ART. 47 (Esclusività di stampa)

TITOLO I - PARTE GENERALE

ART. 1 - (Sfera di applicazione, decorrenza e durata)

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria i rapporti di lavoro tra le aziende del settore commercio, della distribuzione e dei servizi appartenenti alle categorie qui di seguito specificati ed il relativo personale dipendente:

- commercio all'ingrosso;
- commercio al dettaglio;
- supermercati;
- mercati;
- grandi magazzini;
- servizi al mercato.

2. Salve le decorrenze particolari stabilite dai singoli istituti, il presente contratto entra in vigore il 1° febbraio 2005 e sarà valido fino al 31 gennaio 2009 per la parte normativa e fino al 31 gennaio 2006 per la materia retributiva.

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

TITOLO II - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 2 - (Classificazione del personale)

PRIMO LIVELLO

1. Appartengono al primo livello i lavoratori con funzioni di responsabilità esecutiva che svolgono, con responsabilità, funzioni esecutive e che sovrintendono e organizzano le unità produttive con iniziativa e autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

Profili esemplificativi:

- capo servizio amministrativo o commerciale;
- gestore o gerente di negozio, di supermercato e di grande magazzino;
- coordinatore di prodotto nelle aziende di ricerca di mercato;
- esperto di sviluppo organizzativo;
- altre qualifiche di valore equivalente non comprese.

SECONDO LIVELLO

1. Appartengono al secondo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi con funzioni di controllo e di coordinamento.

Profili esemplificativi:

- cassiere capo;
- capo reparto;
- contabile con mansioni di concetto;
- estimatore;
- enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
- capo piazzale di impianti di distribuzione carburanti;
- altre qualifiche equivalenti non comprese.

TERZO LIVELLO

1. Appartengono al terzo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che richiedono adeguata specializzazione e specifica capacità professionale nonché i lavoratori specializzati provetti che, in condizione di autonomia operativa, svolgono mansioni che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante preparazione teorica o tecnico-pratica comunque acquisita.

Profili esemplificativi:

- vetrinista;
- ottico diplomato;
- operaio specializzato;
- commesso specializzato;
- contabile;
- impiegato amministrativo;
- macellaio specializzato;
- magazziniere capo;
- pompista specializzato;
- addetto alla vendita di autoveicoli con stima dell'usato;
- altre qualifiche equivalenti non comprese.

QUARTO LIVELLO

1. Appartengono al quarto livello i lavoratori che eseguono compiti operativi, comprese le operazioni di vendita e ausiliarie alla vendita e i lavoratori che eseguono mansioni che richiedono specifiche conoscenze tecniche.

2. Nelle "operazioni ausiliarie alla vendita" devono ritenersi ricomprese quelle di movimentazione merce, di cassa, di rifornimento merci nelle scaffalature, di marcatura e di preparazione dei prodotti.

Profili esemplificativi:

- cassiere;
- commesso;
- operatore meccanografico;
- magazziniere;
- addetto alla segreteria;
- addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nei grandi magazzini e supermercati;
- autotrenista;
- operaio specializzato;
- allestitore;
- altre qualifiche equivalenti non comprese.

QUINTO LIVELLO

1. Appartengono al quinto livello i lavoratori che eseguono mansioni per la cui esecuzione sono richieste semplici conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite e/o che richiedono il possesso di normali conoscenze pratiche.

Profili esemplificativi

- operaio comune;
- addetto al controllo e verifica merci;
- addetto al centralino;
- aiuto commesso (alla prima esperienza per i primi dodici mesi);
- guardiano e custode;
- conducente di autovetture;
- pompista comune senza cassa;
- lavatore e asciugatore;
- fattorino;
- imballatore;
- addetto alle pulizie;
- garzone;
- altre qualifiche equivalenti non comprese.

TITOLO III - QUADRI

ART. 3 - (Declaratoria, indennità di funzione e polizza assicurativa)

1. In aderenza a quanto previsto dalla L. 13 maggio 1985, n. 190, appartengono alla categoria "quadri" i lavoratori che, con carattere continuativo, svolgono funzioni direttive di rilevante importanza nell'ambito delle strategie aziendali e che hanno poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione delle risorse in settori di particolare complessità.
2. Al lavoratore inquadrato nella categoria di cui al comma precedente verrà corrisposta mensilmente una indennità di funzione pari ad Euro 175,00 lordi per 14 mensilità.
3. L'azienda è tenuta ad assicurare i lavoratori quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni.

TITOLO IV - ASSUNZIONE, PERIODO DI PROVA E CONTRATTO DI INSERIMENTO

ART. 4 - (Assunzione)

1. L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore.
2. Essa dovrà risultare da atto scritto contenente:
 - la data di assunzione;
 - la tipologia e durata del rapporto;
 - la durata del periodo di prova;
 - la qualifica di inquadramento;
 - la tipologia contrattuale;
 - il trattamento economico;
 - la sede di assegnazione.
3. Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto.
4. All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:
 - certificato di nascita;
 - stato di famiglia;

-titolo di studio;
-codice fiscale;
-altra documentazione che l'Azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore chiamato a svolgere.

ART. 5 - (Periodo di prova)

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

-quadri e primo livello: 120 giorni;
-secondo e terzo livello: 60 giorni;
-quarto e quinto livello: 45 giorni.

I giorni indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro.

2. Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le parti, senza preavviso, con diritto al T.F.R., ai ratei di 13[^] e 14[^] e alle ferie.

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

3. Sono esenti dal periodo di prova:

-i lavoratori stagionali a tempo determinato, che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le identiche mansioni nel biennio precedente;
-i lavoratori già precedentemente utilizzati con contratto di lavoro temporaneo o di somministrazione, che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le identiche mansioni nel biennio precedente.

4. Trascorso il periodo di prova l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

ART. 6 - (Contratto di inserimento)

1. Ai sensi degli artt. 54 e ss. del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276,

il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di:

- a) soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni non compiuti;
- b) disoccupati di lunga durata, con età compresa tra 29 e 32 anni, come definiti dall'art. 1, comma 1, lett. c) del D. Lgs. n. 297/2002 e, pertanto, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi;
- c) lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito Decreto del Ministro del Lavoro, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- f) persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

2. Per poter procedere all'assunzione mediante contratti di inserimento è necessario:

- il consenso del lavoratore ad un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo;
- che l'impresa abbia mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti (salvo che, nei 18 mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento).

3. Per le finalità di cui al precedente punto non si computano:

- i lavoratori che si siano dimessi;
- i lavoratori licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
- i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 4 contratti.

4. Il contratto di inserimento potrà prevedere un periodo di prova di effettiva prestazione pari al livello di inserimento iniziale del lavoratore.

5. Il piano individuale di inserimento dovrà prevedere:

- il profilo professionale da conseguire;
- il livello di inquadramento contrattuale, iniziale e finale;
- l'orario settimanale di lavoro (a tempo pieno o parziale) e la sua distribuzione;
- l'iter formativo.

6. Il lavoratore dovrà ricevere una formazione teorica di almeno 16 ore, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartita anche con modalità di e-learning e/o con affiancamento, che riguarderanno nozioni di base relative alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione aziendale (8 ore) nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica (8 ore).

7. Per la realizzazione del progetto, il piano individuale di inserimento potrà prevedere la partecipazione a corsi di formazione interni od esterni all'azienda, anche attraverso il ricorso ad un Fondo per la formazione continua.

8. La formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro, dovrà essere registrata nel "libretto formativo del cittadino", previsto dall'art. 2, lett. i) del D. Lgs n. 276/2003. In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i), la registrazione

delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspiccate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito del Fondo per la formazione continua.

9. Al contratto di inserimento, stipulato in forma scritta, deve essere allegato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

10. il contratto di inserimento ha una durata:

- a) di 9 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrato nel 4° livello;
- b) non superiore a 16 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrato nel 3° livello;
- c) non superiore a 18 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrato in livelli superiori al 3°.

in caso di assunzione di persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi.

Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi di servizio militare o civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.

11. Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.

Nei casi b) e c) di cui al precedente punto, qualora il contratto sia stato inizialmente stipulato per durate inferiori a quelle massime, eventuali proroghe sono ammesse entro i limiti massimi di durata di cui sopra.

12. Ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni sul lavoro a tempo determinato (di cui al D. Lgs. 6 settembre 2001 n. 368 ed all'art. 13 del presente C.C.N.L.).

13. Durante la vigenza del contratto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento.

14. Il lavoratore che si dimette in corso di rapporto deve dare al datore di lavoro il preavviso previsto dall'art. 28 del presente contratto.

15. Il contratto di inserimento non viene considerato nell'anzianità di servizio per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

16. I lavoratori assunti con contratto di inserimento, per l'intera durata del contratto, sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e dal presente C.C.N.L. per l'applicazione di particolari normative e istituti.

TITOLO V - APPRENDISTATO

ART. 7 - (Apprendistato)

1. Considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive U. E. ed alla luce delle nuove normative introdotte a seguito del Patto per il lavoro del 24 settembre 1996, della L. 19 luglio 1997 n. 196 in materia di promozione dell'occupazione e, in particolare, in adempimento dell'art. 16 che disciplina l'apprendistato e del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, le parti riconoscono in tale istituto uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un

quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva nei mercati internazionali, anche in considerazione dei processi di trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela.

2. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
- c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

3. In attesa che la nuova normativa sull'apprendistato venga attuata anche con riferimento alla regolamentazione dei profili formativi rimessi alle Regioni e alle durate per l'apprendistato di tipo a) e c), le parti dettano la presente disciplina sperimentale dell'istituto, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

A tal fine, le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

4. L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere le mansioni per le quali occorra un certo tirocinio.

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel secondo, terzo, quarto e quinto livello della classificazione del personale.

5. Ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

6. Considerato che la L. n. 196/97 e successive modifiche, prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 21 della L. 56/87 e successive modifiche, l'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati ovvero ne abbia meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

7. Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal Titolo VI del D.Lgs. n. 276/03, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della L. 28 marzo 2003, n. 53.

8. Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto nel quale devono essere indicati:

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

9. Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del rapporto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente punto non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

10. I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda a mezzo lettera A/R, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, all'Ente Bilaterale di cui all'art. 42, punto 2, competente per territorio, il quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal C.C.N.L. in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, l'Ente Bilaterale è tenuto a verificare la congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al precedente punto 9.

Ove l'Ente Bilaterale competente per territoriale non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

11. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Può essere convenuto un periodo di prova di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

12. Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna o interna alla impresa, verrà determinato in conformità alla regolamentazione dei profili formativi, rimessa alle Regioni ed alle Province Autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'art. 49, comma 5, del D. Lgs. 10 n. 276/03.

13. In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'articolo 2, lett. i), del D. Lgs. n. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, tenendo conto anche di auspicate soluzioni che potranno essere nel frattempo individuate nell'ambito dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

14. Il datore di lavoro ha l'obbligo:

a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;

b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;

c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;

d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;

e) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

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

15.L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme

contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente punto, anche se in possesso di un titolo di studio.

16.L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

17.I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

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

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

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita. E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

18.Superato il periodo di prova, durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:

a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;

b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 24, ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

19.Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

Livello	Durata (mesi)
II	48
III	48
IV	48
V	36

20. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare al competente Centro per l'impiego di cui al D. Lgs. n. 469/97, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica, entro 10 giorni, nonché i nominativi degli apprendisti in relazione ai quali, per qualunque motivo, sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

21. Agli effetti del presente articolo, si definisce "qualificazione" l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

A tal fine, considerata la fascia di età cui è rivolto l'istituto, le eventuali competenze trasversali di base da acquisire sono individuate, quanto a contenuti e durata, in stretta correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso.

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

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

E' facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

23. Tutte le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese

nell'orario normale di lavoro.

24. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

TITOLO VI - ORARIO DI LAVORO

ART. 8 - (Orario di lavoro)

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

2. Per lavoro effettivo deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

3. Le parti stipulanti il presente contratto, mediante specifico accordo tra le OO.SS. regionali, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore anche mediante assorbimento di parte dei permessi retribuiti.

4. Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda, all'Ispettorato del Lavoro.

5. La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.

ART. 9 - (Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro)

1. Considerate le particolari caratteristiche del settore a cui il presente contratto si riferisce ed al fine di fronteggiare le variazioni di intensità di lavoro, l'azienda - d'intesa con le OO.SS. firmatarie - potrà prevedere, in particolari periodi dell'anno e in caso di comprovate esigenze, regimi di orario che superino il normale orario settimanale di cui al precedente art. 8.

2. In ogni caso, il suddetto diverso regime di orario di lavoro non può prevedere eccedenze rispetto alle quarantotto ore settimanali lavorate.

3. A fronte del superamento dell'orario di lavoro normale, l'azienda diminuirà - nel corso dell'anno e in periodi di diminuzione del lavoro - una pari entità di ore lavorative, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di diminuzione dell'orario contrattuale.

4. L'Azienda dovrà tenere registrazione delle ore in regime di flessibilità dandone comunicazione periodica ai lavoratori ed alle R.S.A.

5. La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e non prevede il lavoro domenicale.

TITOLO VII - LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

ART. 10 - (Lavoro straordinario)

1. Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art. 8 del presente contratto sono considerate lavoro straordinario.

2. Il lavoro straordinario ha carattere di volontarietà.

3. E' facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di duecento ore annue per ogni lavoratore.

4. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.

5. Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni:

a) lavoro straordinario diurno feriale (fino alla 48° ora)	15%
b) lavoro straordinario diurno feriale (dopo la 48° ora)	20%
c) lavoro straordinario notturno	40%
d) lavoro straordinario festivo diurno	30%
e) lavoro straordinario festivo notturno	50%

ART. 11 - (Lavoro notturno)

1. Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00.

2. Il lavoro notturno è compensato con una maggiorazione pari al 35% sulla retribuzione ordinaria.

ART. 12 - (Lavoro festivo)

1. E' considerato lavoro festivo quello prestato il:

- 1) 1° gennaio (Capodanno);
- 2) 6 gennaio (Epifania);
- 3) lunedì di Pasqua;
- 4) 25 aprile (Festa della Liberazione);
- 5) 1° maggio (Festa del lavoro);
- 6) 2 giugno (Festa della Repubblica);
- 7) 15 agosto (Assunzione);
- 8) 1° novembre (Ognissanti);

- 9) 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 10) 25 dicembre (Natale);
- 11) 26 dicembre (S. Stefano);
- 12) giorno del S. Patrono del luogo di lavoro.

2. Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi elencati nel punto precedente, saranno compensate come lavoro straordinario festivo, nella misura di cui all'art. 10 del presente contratto.

TITOLO VIII - LAVORO A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

ART. 13 - (Lavoro a tempo determinato)

Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine nei casi rientranti nella previsione di cui all'art. 1, comma 1, D. Lgs. n. 368/2001, la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato è consentita nei seguenti casi:

- a) 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;
- b) 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;
- c) esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- d) esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels);
- e) operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- f) per ragioni di stagionalità, ivi comprese le attività già previste

nell'elenco allegato al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modificazioni;

g) nelle fasi di avvio di nuove attività, conseguenti a nuovi investimenti: ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lett. a), dell'art. 10 del D. Lgs. n. 368/2001, 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 D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218;

h) 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;

i) 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;

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

k) sperimentazione, per un periodo massimo di sei mesi, di nuovi modelli di orario di lavoro, che presuppongano personale ulteriore rispetto a quello in servizio.

2. Il contratto a tempo determinato può, inoltre, essere concluso nei casi di cui al successivo art. 14. 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.

3. La durata massima del contratto a termine di cui al presente articolo
é di:

-mesi 6, rinnovabile una 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 una sola volta per non più dello stesso periodo.

4. i lavoratori assunti ai sensi della presente normativa hanno diritto di precedenza all'assunzione qualora l'azienda assuma:

-a tempo indeterminato per la medesima qualifica e mansioni fungibili ed alle condizioni previste dall'art. 10, comma 10, della L. n. 368/2001;
-a tempo determinato per la medesima qualifica e mansioni fungibili ed alle condizioni previste dall'art. 10, comma 10, della L. n. 368/2001, 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 un mese dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato.

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

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

6. Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità, saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

7. Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il T.F.R. previsto dal presente C.C.N.L.

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

ART. 14 - (Contratto di somministrazione)

1. Le parti convengono di dare attuazione ai rinvii alla contrattazione nazionale di categoria, contenuti negli artt. 20 e ss. del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 20, comma 3, del D. Lgs n. 276/2003, 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.

3. In applicazione di quanto previsto dall'art. 20, comma 4, D. Lgs n. 276/2003, 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 all'attività ordinaria dell'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, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'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 all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dall'azienda.

4. Ai sensi dell'art. 20. comma 5, del D. Lgs. n. 276/2003, 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 sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. 23 luglio 1991, 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 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche.

5. Ai sensi dell'art. 23, comma 5, D. Lgs. n. 276/2003, 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 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni ed 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 ed 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.

6. il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può

essere prorogato, senza alcuna maggiorazione retributiva:

-per un massimo di quattro volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 mesi;

-in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'evento che ha determinato tale sostituzione;

-negli altri casi, permanendo le condizioni che hanno dato origine all'utilizzo del lavoratore.

7. 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.

8. 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:

-all'importo della retribuzione;
-all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
-all'accesso ai servizi aziendali;
-ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
-ai diritti sindacali previsti dall'art. 24 del D.Lgs. n. 276/2003.

In conformità all'art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 276/2003, 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 D.Lgs.

ART. 15 - (Disposizioni comuni al contratto di lavoro a tempo determinato ed al contratto di somministrazione)

1. 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).

2. 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:

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

-14% per lo scaglione superiore a 100 dipendenti.

3. 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:

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

-20% per lo scaglione superiore a 100 dipendenti.

4. L'eventuale frazione di unità derivante dalle percentuali di cui sopra è arrotondata all'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 D.P.R. n. 218/78, in quanto tali assunzioni siano aggiuntive rispetto alla media degli occupati a tempo indeterminato nel semestre precedente.

5. Non rientrano nelle percentuali massime:

- le assunzioni di cui all'art. 13, punto 1, lett. a), d), e), f), g), h), i), j) e k);
- le assunzioni di disabili di cui alla L. n. 68/1999;
- i casi di cui al precedente art. 14, punto 1, lett. a), c), f) e g);

6. 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 all'assenza, per consentire il cosiddetto passaggio di consegne.

TITOLO IX - CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

ART. 16 - (Lavoro a tempo parziale)

1. In attuazione dei rinvii disposti dal D. Lgs. 10 settembre 2003 n. 276, le parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.

2. Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

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

3. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato od indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'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).

4. 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.

5. 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 C.C.N.L.

6. In applicazione di quanto previsto dall'art. 2, comma 2 e dall'art. 3, commi 7, 8 e 9 del D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, come modificato dall'art. 46 del 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:

-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;

-nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto,
clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

7. 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 rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo.

8. 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.

9. In applicazione di quanto previsto dall'art. 3, comma 7, ultimo periodo e 8 del D. Lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del 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):

a) comunicando al lavoratore tale modifica con preavviso:

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

b) erogando al lavoratore una maggiorazione del:

-15% della retribuzione oraria, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nel caso di comunicazione con almeno 5 giorni di preavviso;
-20% della retribuzione oraria, comprensiva dell'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:

-in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;

-qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro.

10. 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:

a) 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;

b) instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata;

c) precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi dell'art. 46, comma 1, lett. t) del D. Lgs. n. 276/2003 a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;

d) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;

e) 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.

11. Ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61, come modificato dall'art. 46 del D. Lgs. n. 276/2003, 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 rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

12. 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 od 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 dell'impresa. ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno, nei limiti del:

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

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

a) se motivate da documentate necessità di:
-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.,
-accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
-studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

b) se consegnate alla Direzione aziendale entro 72 ore dall'avvenuta

comunicazione scritta:

c) in ordine cronologico di presentazione;

d) se presentate da lavoratori adibiti alle stesse mansioni di quelli da assumere a tempo parziale;

e) qualora l'azienda sia in grado di reperire altri lavoratori delle stesse mansioni, disponibili al tempo pieno.

14. In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore a cui si riferisce il presente C.C.N.L., il datore di lavoro, in attuazione dell'art. 3 del D. Lgs. n. 61/00, come modificato dall'art. 46 del D. Lgs. n. 276/03, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:

-prestazioni supplementari ai lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale e, qualora la prestazione sia inferiore all'orario normale settimanale, ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto;

-prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto, per le stesse causali previste per i lavoratori a tempo pieno dall'art. 10.

15. Il lavoro supplementare è ammesso:

a) fino al raggiungimento, rispetto all'orario stabilito:

- del +70% per le aziende fino a 50 dipendenti;
- del +60% per le aziende da 51 a 250 dipendenti;
- del +50% per le aziende con più di 250 dipendenti.

In tali casi il lavoro supplementare è compensato con una maggiorazione del 15%;

b) oltre il limite di cui alla precedente lett. a) e fino al raggiungimento del + 85% rispetto all'orario stabilito.

In tal caso il lavoro supplementare è compensato con una maggiorazione del 30% su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

16. Qualora il limite massimo di cui ai precedenti punti a) e b) sia interamente utilizzato con riferimento a 12 mesi di servizio, al

lavoratore che ne faccia richiesta entro 15 giorni successivi alla consegna del listino paga relativo al dodicesimo mese di servizio, verrà riconosciuto, in costanza delle esigenze che hanno giustificato l'utilizzo delle prestazioni supplementari nell'anno di riferimento, il consolidamento nel proprio orario di lavoro di una quota fino al 50% delle ore supplementari prestate nell'anno.

Il consolidamento dovrà risultare da atto scritto e il nuovo orario di lavoro sarà operativo dal mese successivo a quello della richiesta.

17. Nel rapporto di tipo orizzontale, verticale o misto, le prestazioni straordinarie sono disciplinate dalle disposizioni per i lavoratori a tempo pieno, di cui all'art. 10 del presente contratto.

18. L'eventuale rifiuto del lavoratore all'effettuazione di lavoro supplementare e straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Il lavoratore può esimersi dall'effettuazione di prestazioni supplementari o straordinarie unicamente dal momento in cui sopravvengano e fino a quando permangano le seguenti documentate ragioni:

- a) 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;
- b) instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata;
- c) precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi dell'art. 46, comma 1, lett. t) del D. Lgs. n. 276/2003 a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;
- d) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;

e) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

19. 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:

- l'importo della retribuzione oraria;
- la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
- la maternità;
- la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- l'accesso ai servizi aziendali;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
- i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III, L. 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni.

20. 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.

21. 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 X - LAVORO INTERMITTENTE E RIPARTITO

ART. 17 - (Lavoro intermittente)

1. Ai sensi degli artt. 33 e ss. del D.Lgs. 10 settembre 2003 n. 276, il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati.

2. 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.

3. In via sperimentale, e comunque fino alla data prevista dagli artt. 34, comma 2, e 86, comma 12, del D. Lgs. n. 276/2003, 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.

4. Il ricorso al lavoro intermittente, invece, 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, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione 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;

c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

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

a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, indicate ai precedenti punti 1.2 ed 1.3, che consentono la stipulazione del contratto;

b) 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 un giorno lavorativo;

c) 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;

d) 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;

e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;

f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;

g) il rinvio alle norme del presente articolo.

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

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

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 25% della retribuzione prevista dal presente contratto.

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

- minimo tabellare;
- indennità di contingenza;
- E.D.R.;
- ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.

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

8. 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 C.C.N.L. e, successivamente, documentandone la motivazione.

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

9. Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al punto che precede, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale di lavoro.

10. Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda a risolvere il contratto, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché, in applicazione dell'art. 36 comma 6, del D.Lgs. n. 276/2003, un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

11. 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 punto 7 è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda.

12. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

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

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

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

ART. 18 - (Lavoro ripartito)

1. Ai sensi degli artt. 41 e ss. del D. Lgs. 10 settembre 2003 n. 276, il contratto di lavoro ripartito è il contratto di lavoro, anche a tempo determinato, mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa, tale da coprire l'intera durata del normale orario di lavoro.

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

a) 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, ferma 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;

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

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

Nella lettera di assunzione deve comunque essere indicato quanto previsto dall'art. 4 del presente C.C.N.L.

3. 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.

4. 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.

5. 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 punto 3, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta in capo all'altro obbligato.

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.

6. 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'articolo 2094 del codice civile.

7. L'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati è disciplinato ai sensi dell'art. 1256 Cod. Civ.

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

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.

9. 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 C.C.N.L.

10. Il periodo di prova è quello previsto dall'art. 5 del presente C.C.N.L.

11. Ciascun lavoratore non deve ricevere un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte, e verrà retribuito in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

Di conseguenza, il lavoratore, che presti meno ore di quelle previste, nulla potrà vantare in ordine alle ore non prestate e il lavoratore che

abbia prestato più ore rispetto a quelle previste, non potrà vantare per queste alcuna maggiorazione fino a concorrenza dell'orario di lavoro complessivamente pattuito.

12. Ai lavoratori possono essere richieste prestazioni supplementari e straordinarie, intendendosi per queste ultime quelle effettuate oltre l'orario risultante dalla somma degli orari ordinari dei coobbligati.

Ciascun lavoratore potrà effettuare prestazioni lavorative, anche contemporaneamente al coobbligato, con l'applicazione delle norme del presente C.C.N.L. riguardanti le maggiorazioni retributive per il lavoro supplementare e straordinario.

A ciascun lavoratore potrà essere richiesto l'utilizzo della flessibilità di cui all'art. 9 del presente C.C.N.L.

13. Tutti gli istituti contrattuali (tredicesima e quattordicesima mensilità, ferie, trattamenti per malattia ed infortunio sul lavoro, congedi parentali, ecc.) maturano in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto.

14. Ciascuno dei lavoratori coobbligati ha diritto di partecipare alle assemblee, entro il previsto limite complessivo di dieci ore annue, il cui trattamento economico:

-verrà ripartito fra i coobbligati proporzionalmente alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita nel corso del mese precedente, qualora ambedue i lavoratori partecipino all'assemblea;
-verrà erogato al lavoratore nel cui orario di lavoro si collochi l'assemblea, qualora solo questo partecipi all'assemblea.

15. 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.

ART. 19 - (Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti)

1. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica.

2. Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

3. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla L. 22 febbraio 1934, 370, dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 24, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia.

4. Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori di domenica godrà, oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale previste dal punto precedente, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.

5. Qualora una delle citate festività elencate nel precedente art. 12 dovesse cadere di domenica - ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero in relazione al punto 2 del presente articolo, è dovuta al lavoratore una giornata di retribuzione.

ART. 20 - (Permessi e congedi)

1. In relazione alle festività soppresse di cui alla L. n. 54/1977, i lavoratori usufruiranno di quaranta ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.

2. In applicazione dell'art. 4 della L. n. 53/2000, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

3. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

4. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui sopra, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni.

Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

5. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli

previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della L. 5 febbraio 1992 n. 104 e successive modificazioni.

6. Ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151, ciascun genitore, per ogni bambino nei primi suoi otto anni di vita, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente dodici mesi. Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dai lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

7. Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 10 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

8. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

9. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1 della L. n. 104/1992 hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1 della L. n. 53/2000.

10. Ai sensi dell'art. 47 del D. Lgs. n. 151/01, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di sette giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

Per fruire dei congedi di cui al presente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio nazionale o con esso convenzionato.

Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

11. Ai sensi dell'art. 5 della L. n. 53/2000, il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di dodici mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

12. Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

13. La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

14. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la R.S.U.

Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

15. Ai sensi dell'art. 4, comma 2, della L. n. 53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale del 21 luglio 2000 n. 278, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 Cod. Civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni. Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di

famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del citato regolamento d'attuazione.

16.L'azienda è tenuta, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

17.Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto, ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

18.Il congedo di cui al presente articolo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al precedente punto 6, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

19.Quando la richiesta di congedo di cui al precedente punto è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni. Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata

nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 giorni.

20. Durante il periodo di congedo di cui al presente punto, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

21. Fermo restando le norme di legge, in caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi computato escludendo i giorni festivi.

TITOLO XII - FERIE, ASPETTATIVE, ASSENZE, MALATTIE E INFORTUNI

ART. 21 - (Ferie)

1. Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi.

2. Agli effetti del computo delle ferie, la settimana lavorativa è, comunque, considerata di sei giorni lavorativi.

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

4. Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro.

5. Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio.

6. Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione.

7. Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.

ART. 22 - (Aspettativa)

1. 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 quattro anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi.

2. L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione.

ART. 23 - (Assenze)

1. L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione aziendale.

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

3. L'inosservanza delle prescrizioni sancite dai precedenti punti 1. e 2. sarà sanzionata nei modi e nelle forme di cui al successivo art. 27 (provvedimenti disciplinari).

ART . 24 - (Malattia e infortunio non sul lavoro)

1. 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 all'azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione, ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.

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

Il lavoratore assente per malattia oltre 5 giorni è tenuto a presentare una dichiarazione medica attestante l'inesistenza di pericolo di contagio.

3. Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00. Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali. Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.

4. 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 dell'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 di cui all'art. 27. 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 all'azienda.

5. Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

- a) anzianità fino a 5 anni compiuti: 180 giorni di calendario;
- b) anzianità oltre 5 anni: 365 giorni di calendario.

6. Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla lettera a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie. Eguale diritto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

7. Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a mesi 8 durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto. A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.

8. Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto

contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini del calcolo del periodo di compenso e del trattamento economico. Durante il periodo di preavviso il diritto alla conservazione del posto spetta soltanto fino alla scadenza del preavviso stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

9. Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità. Fermo restando il trattamento economico di cui al successivo punto 10, il lavoratore assente dal lavoro per malattia professionale, riconosciuta dall'I.N.A.I.L., ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'I.N.A.I.L. stesso l'indennità di inabilità temporanea assoluta. Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenta al lavoro sarà considerato dimissionario.

10. Il trattamento economico del lavoratore non in prova viene stabilito come segue:

Anzianità di servizio		
Corresponsione dell'intera	Corresponsione di metà retribuzione	retribuzione

Fino a 5 anni compiuti per 180 giorni di calendario -----

Oltre i 5 anni per 180 giorni di calendario per i successivi 185 giorni di calendario

Agli effetti del trattamento economico, l'azienda, su documentazione redatta sui moduli dell'Istituto assicuratore, integrerà l'indennità corrisposta dallo stesso in modo da raggiungere il 100% o il 50% della retribuzione normale netta.

Le indennità a carico dell'Istituto assicuratore saranno anticipate a

condizione che le stesse non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso attraverso conguaglio da parte dell'Istituto o altro sistema analogo.

11. Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di TBC. In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'I.N.P.S.

12. Per l'assistenza di malattia a favore del lavoratore o dei suoi familiari valgono le vigenti disposizioni di legge o contrattuali.

In caso di riduzione o di sospensione dell'orario di lavoro con ricorso alla C.I.G., al lavoratore già ammalato o che si ammalerà durante il periodo di C.I.G., appartenente ad un reparto interessato a tale riduzione o sospensione, verrà garantito un trattamento economico, ad integrazione dell'indennità di malattia a carico dell'I.N.P.S., fino a raggiungere il trattamento previsto per la C.I.G.

13. La conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata al periodo massimo di 4 mesi e, comunque, non oltre la scadenza del termine apposto al contratto medesimo.

Ai lavoratori assunti con contratto a termine l'integrazione aziendale sarà corrisposta per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica di malattia da parte dell'I.N.P.S. e, comunque, non oltre la scadenza del predetto contratto.

14. Nel caso in cui l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, l'Azienda anticiperà, a titolo di prestito non oneroso, il risarcimento per mancata retribuzione erogato dal terzo responsabile, nei limiti di quantità e durata previsti per il caso di malattia. Il lavoratore dovrà attivarsi nei confronti del terzo responsabile e/o la Compagnia assicuratrice al fine di conseguire nei

tempi più rapidi possibili la liquidazione di quanto dovuto. Nel caso venga accertato che non vi sia stata, in tutto o in parte, responsabilità di terzi, con conseguente annullamento o riduzione del risarcimento, quanto corrisposto dall'Azienda a titolo di prestito verrà considerato retribuzione, per la parte eccedente l'eventuale risarcimento agli effetti contributivi e fiscali.

15. Quanto convenuto nel presente articolo, in merito alla conservazione del posto ed al relativo trattamento economico non si applica ai lavoratori che abbiano raggiunto l'età ed i requisiti per la pensione di vecchiaia, fatto salvo che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro.

16. L'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, potrà concedere brevi permessi non retribuiti ai lavoratori in documentata condizione di uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie, malattie allo stato terminale, altri stati di non autosufficienza, che ne facciano richiesta all'infuori di uno stato morboso assistibile. Analoghi permessi potranno essere concessi anche ai dipendenti per l'assistenza di familiari a carico affetti da malattie allo stadio terminale.

17. Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla L. 297/1982, su richiesta del lavoratore, l'azienda concederà l'anticipazione del T.F.R. per le spese da sostenere per le patologie di cui al punto precedente.

TITOLO XIII - TRASFERTE E TRASFERIMENTI

ART. 25 - (Trasferta)

1. Al lavoratore in trasferta, oltre al rimborso dell'importo delle spese

di viaggio e delle altre spese eventualmente sopportate per conto dell'Azienda, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da concordare in sede territoriale entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente contratto.

2. Se al lavoratore verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.

ART. 26 - (Trasferimento)

1. Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

2. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con congruo preavviso.

3. Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per se e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari.

4. Qualora, per effetto del trasferimento, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

TITOLO XIV - NORME DISCIPLINARI

ART. 27 - (Provvedimenti disciplinari)

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

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

2. 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 dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

3. 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 e comunque dallo scadere del 5° giorno successivo alla contestazione.

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

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

a) Rimprovero verbale: in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;

b) Rimprovero scritto: è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

c) Multa: vi si incorre per:

- 1) inosservanza dell'orario di lavoro;
- 2) assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
- 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle

disposizioni a tal scopo emanate dall'Azienda, quando non ricadano nei casi più oltre previsti;

- 4) irregolarità di servizio;
- 5) 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 due volte a provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'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.

d) Sospensione: vi si incorre per:

- 1) inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
- 2) assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3;
- 3) mancata comunicazione della variazione di domicilio;
- 4) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- 5) 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;
- 6) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
- 7) consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
- 8) esecuzione di lavori per proprio conto, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiali dell'Azienda;
- 9) insubordinazione verso i superiori;
- 10) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
- 11) 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 due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento di

cui al punto successivo.

e) 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:

- 1) assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
- 2) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- 3) 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;
- 4) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- 5) danneggiamento grave al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- 6) inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità o alla sicurezza degli impianti;
- 7) furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- 8) trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione;
- 9) esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- 10) rissa o vie di fatto nello stabilimento;
- 11) gravi offese verso i colleghi di lavoro;
- 12) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbratura di schede;
- 13) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
- 14) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;
- 15) 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 dell'indennità sostitutiva di preavviso.

TITOLO XV - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 28 - (Preavviso)

1. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata A/R.

2. La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel precedente art. 27, punto 5, lett. e).

Nella casistica di licenziamenti per giusta causa rientra, ma con obbligo di preavviso, anche la cessazione dell'attività e la grave difficoltà economica dell'azienda.

3. I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti sono:

	Fino a 5 anni di servizio	Fino a 10 anni di servizio	Oltre 10 anni di servizio
livello 1:	60 giorni	90 giorni	120 giorni
livello 2:	45 giorni	60 giorni	90 giorni
livello 3:	30 giorni	45 giorni	60 giorni
livelli 4 e 5:	45 giorni	15 giorni	30 giorni

4. Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, con il congedo matrimoniale e la malattia.

5. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T.F.R.

ART. 29 - (Trattamento di fine rapporto)

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 Cod. Civ. e dalla L. 29 maggio 1982, n. 297.

2. Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:

- minimo tabellare;
- aumenti periodici di anzianità;
- superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
- contingenza di cui alla legge n. 297/1982;
- salario aziendale;
- indennità di turno corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
- indennità di maneggio denaro corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
- provvigioni, incentivi, interessenze;
- tredicesima e quattordicesima mensilità;
- E.r.s. (per viaggiatori e piazzisti);
- diarie (per viaggiatori e piazzisti) per la parte eccedente le somme esenti da imposta o per i maggiori importi di esenzione definiti per legge.

3. Ai sensi dell'art. 2120 Cod. Civ. e della L. 8 marzo 2000 n. 68, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del T.F.R. 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 della L. 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 ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'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 all'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'articolo 5 del D. Lgs. 26.3.2001 n. 151 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6 della legge 8.3.2000 n. 68 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo);

d) sostenere le spese connesse alle patologie di cui agli artt. 33, terza nota a verbale ed all'art. 36 del presente CCNL. Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione, si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie.

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.

TITOLO XVI - ANZIANITA' DI SERVIZIO E SCATTI DI ANZIANITA'

ART 30 - (Anzianità di servizio)

1. L'anzianità di servizio decorre dal giorno di assunzione.

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

In proposito le parti chiariscono che le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono, comunque, al T.F.R. che trova regolamentazione specifica nel precedente art. 29 nonché nelle disposizioni della L. 29 maggio 1982, n. 297.

ART. 31 - (Scatti di anzianità)

1. Gli aumenti periodici degli scatti di anzianità sono pari al 3% della retribuzione di fatto e decorrono dal primo giorno del mese successivo rispetto compimento di ogni terzo anno di servizio e per un massimo di dieci scatti.

TITOLO XVII - TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 32 - (Normale retribuzione)

1. La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale;
- b) contingenza;
- c) terzi elementi;
- d) scatti di anzianità maturati;
- e) altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.

2. Nell'ipotesi di adeguamento annuale, la paga base è da intendersi comprensiva dell'indennità di contingenza maturata sino alla data del presente contratto.

ART. 33 - (Quota giornaliera e quota oraria)

1. La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26".

2. La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "168".

ART 34 - (Paga base nazionale aziende fino a 15 dipendenti)

Livelli	Minimi salariali	Contingenza
Quadri	1.184,00	540,89
I	1.067,00	537,52
II	923,00	532,54
III	789,00	527,90
IV	682,00	524,22
V	616,00	521,94

ART. 35 - (Paga base nazionale aziende con più di 15 dipendenti)

Livelli	Minimi salariali	Contingenza
Quadri	1.206,00	540,89
I	1.084,00	537,52
II	940,00	532,54
III	804,00	527,90
IV	697,00	524,22
V	631,00	521,94

TITOLO XVIII - MENSILITA' SUPPLEMENTARI

ART. 36 - (Tredicesima e quattordicesima mensilità)

1. In occasione delle festività natalizie, l'azienda dovrà corrispondere

al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto.

2. Il 1° luglio di ogni anno, l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto.

3. Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti 12simi della tredicesima ovvero della quattordicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

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

TITOLO XIX - DIRITTI SINDACALI

ART. 37 - (Commissione Paritetica Nazionale)

Le parti intendono una Commissione Paritetica Nazionale che si riunisce almeno una volta all'anno per le verifiche dell'andamento del settore con particolare attenzione alle seguenti tematiche:

- a) apprendistato, formazione, pari opportunità;
- b) evoluzione del mercato e del lavoro;
- c) ristrutturazione, ammodernamento e nuove tecnologie;
- d) verifiche e modifiche contrattuali;
- e) verifica e ricerca delle soluzioni delle problematiche sorte a livello territoriale.

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

ART. 38 - (Commissione Paritetica Regionale)

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

2. La Commissione Paritetica Regionale viene attivata a seguito di richiesta effettuata con lettera A/R e la Commissione dovrà esaminarla nonché redigere e sottoscrivere il verbale. In caso di mancato accordo deve intervenire la commissione nazionale per un secondo tentativo di conciliazione.

ART. 39 - (Contrattazione collettiva decentrata)

1. Entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, a livello regionale, anche tramite federazioni o associazioni aderenti e autorizzate dalle OO.SS. firmatarie, deve essere terminata la contrattazione regionale.

2. Nell'ambito della contrattazione regionale devono essere trattati i seguenti istituti:

- trattamenti retributivi integrativi;
- premi di produzione;
- orario di lavoro;
- flessibilità;
- tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;
- pari opportunità;
- tutto quanto altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale.

ART. 40 - (Responsabili Sindacali Aziendali)

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali 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. 41 - (Trattenute sindacali)

1. I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore delle OO.SS. 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 OO.SS. da parte del datore di lavoro.

TITOLO XX - ENTI BILATERALI

ART. 42 - (Ente Bilaterale)

1. Le parti concordano di costituire un organismo denominato "Ente Bilaterale Nazionale".

2. L'Ente Bilaterale Nazionale ha i seguenti scopi:

a) promuovere la costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale - anche tramite federazioni o associazioni aderenti e autorizzate dalle OO.SS. firmatarie - coordinandone l'attività e verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;

b) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore terziario, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;

c) promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;

d) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai

programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;

e) istituire e gestire l'Osservatorio Nazionale, di cui al successivo art. 43, nonché coordinare l'attività degli Osservatori territoriali;

f) promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro;

g) raccogliere e analizzare i dati previsti all'art. 9 della L. n. 125/91 al fine di favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della L. suddetta, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;

h) costituire una banca dati relativa alle professionalità con il supporto degli enti bilaterali regionali e territoriali affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nei vari settori;

i) valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro, in sinergia con il fondo previsto per la formazione continua;

j) seguire lo sviluppo della somministrazione di lavoro a tempo determinato nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;

k) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla L. 936/86 di riforma del C.N.E.L.;

- l) ricevere la notizia della elezione delle rappresentanze sindacali unitarie all'atto della loro costituzione;
- m) promuovere lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali nonché attivare sportelli di assistenza ai lavoratori per i servizi di previdenza e sanità integrativa;
- n) promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previa specifiche intese tra le parti sociali;
- o) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del terziario e delle relative esperienze bilaterali;
- p) individuare ed adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale stesso e effettuare una valutazione in merito alla possibile razionalizzazione degli enti bilaterali, finalizzata al miglioramento dei compiti ad essi affidati dalla contrattazione;
- q) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale.

L'Ente Bilaterale Nazionale, inoltre, istruisce, su istanza di una delle parti stipulanti, la ricognizione di problemi sorti, a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali, in particolare con riferimento a classificazione, sistemi di flessibilità dell'orario anche in conseguenza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale, organizzazione del lavoro, innovazioni tecnologiche e le altre materie affidate dalle parti.

2. L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli Enti Bilaterali Territoriali e/o Regionali.

3. Le Parti congiuntamente si attiveranno per richiedere l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che i suddetti Enti Bilaterali hanno la natura giuridica delle associazioni sindacali e, quando costituiti tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ad essi si applica la disciplina tributaria per le associazioni sindacali anche ai fini del D. Lgs. 12 dicembre 2003 n. 344.

4. Le Parti si attiveranno congiuntamente per richiedere la modifica della legislazione vigente affinché sia disposto che il versamento agli enti bilaterali della contribuzione contrattualmente prevista sia esclusa dall'incidenza di tutti gli oneri sociali e fiscali ed affinché venga riconosciuto valore economico e normativo a quelle clausole contrattuali che prevedono, in caso di omissione del versamento delle suddette quote, la corresponsione al lavoratore di un elemento distinto dalla retribuzione.

ART. 43 - (Osservatorio Nazionale)

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

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

a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;

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

ART. 44 - (Osservatorio Territoriale)

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

2. A tal fine, l'Osservatorio Territoriale:

a) programma ed organizza, al livello di competenza, relazioni sulle materie previste al punto 2 dell'art. 42, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della L. n. 56/1987; restano ferme,

per le imprese, le garanzie previste dall'art. 4, comma 4, della L. 22 luglio 1961, n. 628;

b) ricerca ed elabora, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale;

c) predispone i progetti formativi per le singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro.

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

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

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

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

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

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

ART. 45 - (Finanziamento Enti Bilaterali)

1. Il contributo da destinare in favore degli Enti Bilaterali è stabilito nella misura dello 0,10% a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore su paga base e contingenza.

2. Le parti si danno atto della obbligatorietà del contributo dello 0,10% su paga base e contingenza a carico delle aziende.

3. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. di importo pari allo 0,10% di paga base e contingenza.

4. L'E.D.R. di cui al comma precedente viene corrisposto per 14 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

TITOLO XXI - CONTRIBUTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

ART. 46 - (Contributi di assistenza contrattuale)

1. 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 L. 4 giugno 1973, n. 311.

2. Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti.

3. 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.

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

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

TITOLO XXII - ESCLUSIVITA' DI STAMPA

ART. 47 - (Esclusività di stampa)

1. Il presente C.C.N.L. è edito dalle parti che ne hanno l'esclusiva.

2. E' vietata la riproduzione, totale e parziale, senza la preventiva autorizzazione.

pppp