

CCNL PER I
DIPENDENTI DELLE
IMPRESE DEL
COMPARTO CHE
OPERA NEL SETTORE
DELLA BELLEZZA E
DEL SERVIZIO ALLA
PERSONA.



**CCNL PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE DEL COMPARTO CHE OPERA NEL
SETTORE DELLA BELLEZZA E DEL SERVIZIO ALLA PERSONA.**

Triennio economico e normativo Giugno 2016 – Giugno 2019

L'anno 2016 il giorno 27 del mese di Giugno in Roma, presso la sede della FESICA CONFISAL in Piazza di Villa Carpegna n 89.

Tra

1) CONFIMPRESEITALIA, rappresentata dal Presidente Guido D'AMICO

2) Le federazioni verticali CONF.I.P.E:

CONF.I.P.E. - F.I.P.A. Federazione Italiana Parrucchieri Acconciatori con il Presidente Errico Autiero

CONF.I.P.E. – F.I.E. Federazione Italiana Estetiste con il Presidente

CONF.I.P.E. – F.I.C. Federazione Italiana Commercio prodotti servizi alla Persona con il Presidente Nazzareno Cialfi

CONF.I.P.E. - F.I.B.I. Federazione Industrie della Bellezza Italia con il Presidente Renato Torre

Con l'assistenza della CONF.I.P.E.: CONFEDERAZIONE ITALIANA PARRUCCHIERI ED ESTETISTE, COMMERCIO E INDUSTRIA DEI SERVIZI ALLA PERSONA, rappresentata dal Presidente Nazzareno Cialfi e dal Segretario Nazionale Dario Del Buono

E

Le federazioni verticali dei Lavoratori:

FESICA CONFISAL rappresentata dal Segretario Generale Sig. Bruno Mariani

CONFISAL FISALS rappresentata del Segretario Nazionale Sig. Filippo Palmeri

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti delle imprese del Comparto che opera nel Settore della Bellezza e del Servizio alla Persona

TITOLO I

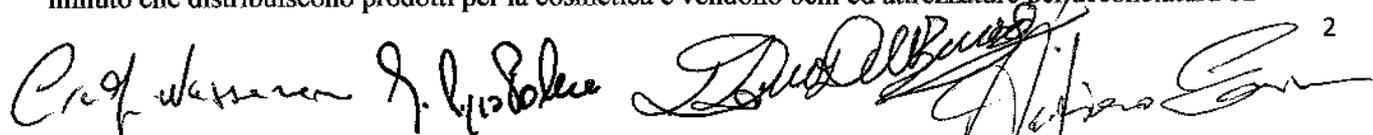
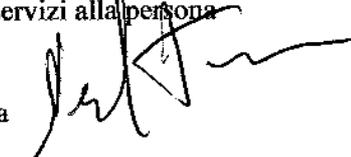
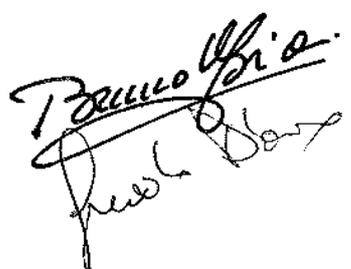
PARTE GENERALE

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

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale i rapporti di lavoro tra le aziende che operano nel settore della Bellezza e dei servizi alla persona ed il relativo personale dipendente, nei settori qui di seguito specificati:

A) Settore Industrie di produzione dei prodotti di cosmetica per Acconciatura ed Estetica

B) Settore Imprese Commerciali sia che siano all'ingrosso al minuto o grossisti con negozio di vendita al minuto che distribuiscono prodotti per la cosmetica e vendono beni ed attrezzature per acconciatura ed



estetica;

C) Settore Artigianato di Parrucchieri, Acconciatori ed Estetiste;

Le OO.SS e datoriali firmano il presente CCNL, ritenendo di dare con questo accordo una prima importante Risposta alle esigenze rappresentate da più parti per un importante cambiamento alla contrattualistica

Nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, attraverso l'applicazione del partenariato sociale in un settore economico come quello della bellezza e dei servizi alla persona che vede nel settore tante micro imprese artigiane e commerciali, gestite spesso attraverso familiari e con pochi innesti di dipendenti esterni.

Il contratto muove nei parametri stabiliti dal dettami comunitari, finalizzati al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla sicurezza sociale, all'attenta e scrupolosa applicazione di norme e procedure, alla crescita dei livelli di occupazione, al rinnovarsi dei gusti estetici degli utenti fortemente personalizzati nonché della scienza chimica per i prodotti impiegati nei servizi alla persona, oggetto di studio continuo sia dal punto di vista estetico che da quello sanitario.

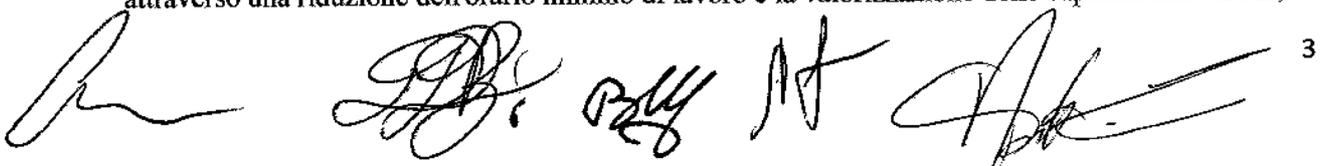
Il contratto si muove anche nelle logiche dettate dalle disposizioni UE, finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali di operatori che sono assoggettati a variazioni continue nella propria attività di lavoro, sia per la formazione professionale, costantemente rinnovata che per la preparazione ed l'aggiornamento occorrente (quasi giornaliera) rivolte alla crescita dei livelli occupazionali che alla protezione e sicurezza sociale nonché all'attenta e scrupolosa applicazione delle norme e procedure per la sicurezza dei lavoratori, così come previste dal d.l. 81/2008 sicurezza per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.

Considerato che il Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, i Governi UE hanno indicato le materie su cui inciderà la politica comunitaria nello specifico e per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: sicurezza e salute del lavoratore, migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro, ivi compresa la co-gestione, gli aiuti finanziari all'aggiornamento formativo e promozione dell'occupazione e per la creazione dei posti di lavoro, la contrattazione collettiva europea nazionale e locale, di secondo livello territoriale. Per questi obiettivi, le OOSS e datoriali svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario, nonché un'essenziale funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale.

Le parti concordano, altresì, sulla necessità di affermare la paritaria funzione delle OOSS e datoriali sul piano del diritto al lavoro e all'esercizio dell'Impresa privata in un contesto di riconosciute libertà associative e di collaborazione fra datore di lavoro e dipendente. Sulla base di tali principi, le OOSS e datoriali firmatarie affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del Lavoro nonché la loro essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli Organismi Istituzionali e Legislativi del nostro Paese e della Comunità Europea.

Con spirito improntato alla solidarietà tra Lavoro e Capitale, la stipula di questo contratto tra le ulteriori ed originali soluzioni introdotte, ha opportunamente esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, prevedendo un duplice livello di redditività, di orario di lavoro e partecipazione agli utili in modo consapevole, così come previsto dall'adozione e dall'applicazione del partenariato sociale di contrattazione:

- 1) **di livello nazionale**, mirato a realizzare un quadro normativo generale, uno standard retributivo minimo di medio livello incrementato da una partecipazione attiva nella cogestione dell'esercizio attraverso una riduzione dell'orario minimo di lavoro e la valorizzazione delle capacità individuali,



3

nell'applicazione dell'evolversi del mercato modaiolo e territoriale dovendo necessariamente avere come riferimento base l'intero territorio nazionale e nel farsi carico delle situazioni di particolare sofferenza e disagio, riscontrabili nella capacità personale del singolo soggetto, proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto ed offerto all'utente;

- 2) **di livello aziendale**, destinato a introdurre o consolidare impianti retributivi più avanzati che permettano di muovere la trattativa in ragione del contesto socio-economico, della produttività e delle diverse situazioni aziendali

Una contrattazione quindi, mirata ad adeguare e proporzionare le retribuzioni alle diverse situazioni in cui le aziende si trovano ed alla capacità artistica del singolo operatore che, pur non essendo titolare dell'esercizio, propone soluzioni personali di conoscenza e capacità come da richieste precise di mercato.

Le Organizzazioni firmatarie del presente ccnl, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, convinti che tale scelta possa produrre positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto da affiancare al normale rapporto di lavoro. svolto in un contesto generale di riduzione consistente dell'orario di lavoro usuale, la previsione della possibilità dell'uso corrente e partecipativo di lavoro, legato alla richiesta della moda ed alla capacità personale del lavoratore, attraverso l'uso parziale delle attrezzature e dei locali del datore di lavoro tramite una gestione partecipativa da parte del lavoratore e dell'Imprenditore.

Sono previsti, infatti, istituti di garanzia contrattuale, una più efficace azione di tutela dei lavoratori e di salvaguardia dei loro diritti, ferma restando la facoltà delle aziende di esercitare liberamente e con profitto il diritto di impresa e di associazione.

Sono state, inoltre, adeguate le retribuzioni rispetto al reddito da lavoro dipendente incrementato dal reddito partecipativo personale trattato direttamente in accordo diretto con il dipendente al fine di potere accrescere le possibilità di guadagno con l'introduzione di elementi remunerativi singoli legati alla qualità e produttività e dei risultati aziendali.

Riconfermando gli impegni già precedentemente assunti e nel rispetto della coerenza dichiarata in tema di politica dei redditi, gli istituti contrattuali di contenuto economico saranno periodicamente e sistematicamente sottoposti a verifica da parte delle Organizzazioni territoriali degli stipulanti, essendo strettamente correlati alla dinamica del costo del lavoro, della redditività aziendale individuale e formando comunque uno degli elementi capaci di creare meccanismi di bilanciamento sull'evoluzione del lavoratore e dell'imprenditore in una categoria così particolare .

Le Organizzazioni firmatarie del presente ccnl ribadiscono, per concludere, che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali e degli obiettivi da conseguire:

Salvo le decorrenze particolari stabilite dai singoli istituti, il presente contratto entra in vigore il 1° giugno 2016 e sarà valido fino al 31 maggio 2019 per la parte normativa e fino al 1 marzo 2019 per la materia retributiva.

Esso si intenderà successivamente rinnovato ogni tre anni, qualora non venga disdetto da alcuna delle parti stipulanti con lettera raccomandata A/R tre mesi prima della scadenza.

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti e sono impegnative solo dopo richiesta di adesione all'ente bilaterale.



TITOLO II

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 2 Trattamento economico (tabelle) e Classificazione del personale articolata per i tre settori (Normale retribuzione)

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

- a) paga base nazionale conglobata;
- b) terzi elementi;
- c) scatti di anzianità maturati;
- d) 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.

(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".

Classificazione e Tabelle Retributive

INDUSTRIA

Classificazione del personale

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta dalle seguenti 6 categorie nell'ambito delle quali sono previste figure professionali con mansioni contrattualmente considerate equivalenti, distribuite su diverse posizioni organizzative.

categorie / posizioni organizzative

A 1-2-3

B 1-2

C 1-2

D 1-2-3

E 1-2-3-4

F

L'inquadramento dei lavoratori nelle categorie viene effettuato sulla base delle declaratorie e dei profili.

La declaratoria determina, per ciascuna categoria, le caratteristiche e i requisiti indispensabili per l'inquadramento nella categoria stessa.



I profili, distribuiti nell'ambito delle diverse posizioni organizzative, descrivono il contenuto professionale delle mansioni in essi individuate.

Nessun lavoratore svolgente le mansioni rappresentate dal profilo potrà essere inquadrato in una categoria inferiore a quella cui il profilo si riferisce.

Per i profili non individuati o aventi contenuto professionale diverso rispetto a quelli rappresentati nel presente articolo, l'inquadramento viene effettuato sulla base delle declaratorie e utilizzando per analogia i profili esistenti. Rientra nella attività contrattuale delle RSU la verifica degli inquadramenti adottati a fronte di tali fattispecie.

CATEGORIA A

Declaratoria.

Appartengono a questa categoria d'inquadramento i lavoratori quadri che ricoprono posizioni preposte a importanti settori di attività aziendale che richiedono:

- conoscenza specifica e pluriennale esperienza in più discipline da integrare tra loro, maturate anche attraverso il presidio di posizioni appartenenti alle categorie inferiori;
- ampia autonomia direttiva nell'ambito delle politiche aziendali e di obiettivi di carattere generale, i cui risultati sono oggetto di supervisione;
- eventuale guida, controllo e sviluppo di un significativo gruppo di risorse umane;- responsabilità economiche di impatto rilevante per l'impresa e che comportano l'assunzione di decisioni integrate con più aree funzionali e la gestione di risorse aziendali in misura rilevante.

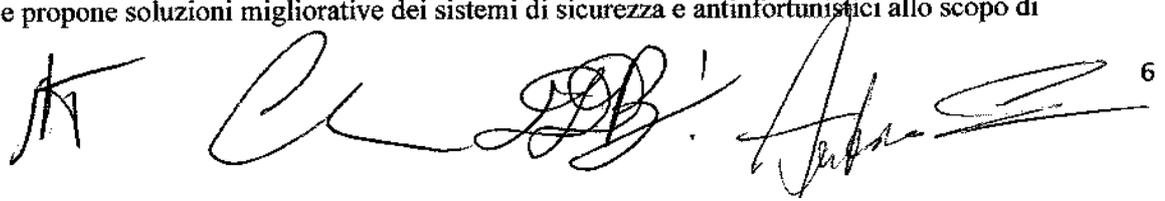
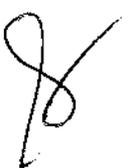
PROFILI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 1

Profili Quadri (Q):



responsabile assicurazione qualità di società:

- pianifica e definisce le linee strategiche e le politiche sulla qualità in concerto con le altre funzioni aziendali operando nel rispetto delle normative; - definisce e organizza le procedure operative per la qualità nell'ambito delle politiche e delle strategie individuate;
- recepisce dati provenienti dal mercato al fine di definire e ottimizzare gli standard qualitativi in base alle esigenze emerse;- assicura un sistema d'informazione idoneo a valutare e tenere sotto costante controllo l'andamento tendenziale della qualità;
- concorre, nell'ottica di un miglioramento preventivo della qualità, alla messa a punto dei nuovi impianti e alla ottimizzazione delle procedure di manutenzione e di logistica; responsabile protezione ambientale e sicurezza stabilimento complesso;
- provvede alla diffusione delle norme legislative e aziendali in materia di prevenzione infortuni, sicurezza impianti, protezione dell'ambiente di lavoro e tutela ecologica dell'ambiente esterno;
- fornisce consulenza specialistica nella progettazione e realizzazione degli impianti, affinché vengano adottate soluzioni innovative e di esercizio che ne garantiscano la sicurezza e la rispondenza alle norme relative alla protezione ambientale. Propone azioni di miglioramento;
- individua e propone soluzioni migliorative dei sistemi di sicurezza e antinfortunistici allo scopo di



minimizzare il rischio di infortuni e incidenti;- mantiene i rapporti con gli enti esterni preposti al controllo delle attività dello stabilimento in materia di protezione dell'ambiente di lavoro, di prevenzione infortuni, sicurezza degli impianti e tutela ecologica;

- assicura la corretta gestione delle attrezzature antincendio e di emergenza e garantisce interventi tempestivi ed efficaci;

- promuove e sviluppa in collaborazione con il servizio sanitario studi e valutazioni nel campo della protezione ambientale e dell'igiene industriale;

responsabile sistemi informativi di società:

- nell'ambito di obiettivi di spesa e di strategia fissati anche con il suo apporto dalla direzione della società, coordina l'operatività dell'esistente e lo sviluppo dei sistemi informativi, in modo da garantire l'adeguatezza alle esigenze dell'utenza, sulla base delle rispettive priorità;

- in relazione all'evoluzione tecnologica, ottimizza il rapporto costi/benefici e la qualità, in termini di macchine e di applicazioni installate;

responsabile aree amministrative/contabili di società:

- opera nell'ambito di più aree amministrative (p. es.: contabilità generale, contabilità industriale, finanza, fiscale, auditing);

- garantisce l'espletamento dell'attività amministrativa delle aree/settori di competenza nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali;

- è responsabile delle informazioni relative alla stesura dei documenti ufficiali amministrativo/contabili, nonché alla stesura di analisi statistiche, previsionali e consuntive;- è responsabile della gestione di altro personale amministrativo/contabile;

responsabile controllo gestione/amministrazione di stabilimento complesso:

- assicura la regolare e tempestiva attuazione delle operazioni amministrative e di contabilità generale e industriale di competenza dello stabilimento e delle relative registrazioni nel rispetto delle norme tributarie, legali, assicurative, delle politiche e delle procedure della società;

- assicura, in collaborazione con le altre funzioni, la formulazione, secondo le politiche della società, dei piani operativi e dei budget di competenza dello stabilimento, l'elaborazione dei dati consuntivi e l'evidenziazione degli scostamenti;

- fornisce alla Direzione specifiche analisi economiche e quantitative dei principali fenomeni gestionali, evidenziando elementi per la formulazione di azioni migliorative dei risultati tecnico-economici;

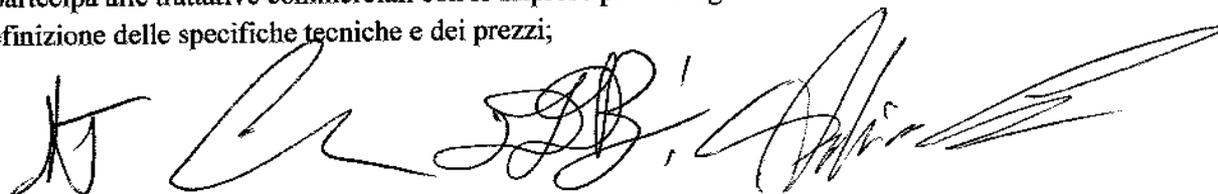
- assicura lo svolgimento delle operazioni fiscali e doganali relative ai prodotti in uscita e alle materie prime, agli imballi e ai materiali in ingresso, secondo le normative di legge in vigore;

responsabile ufficio tecnico e lavori di stabilimento complesso:

- gestisce, nel rispetto delle politiche aziendali, le attività di progettazione e di montaggio di competenza dello stabilimento, garantendo il rispetto dei tempi, dei costi e la buona esecuzione tecnica degli investimenti;

- garantisce il controllo dell'attività delle imprese e il rispetto delle normative legislative contrattuali e tecniche vigenti;

- partecipa alle trattative commerciali con le imprese per l'assegnazione delle commesse, collaborando alla definizione delle specifiche tecniche e dei prezzi;



responsabile centro di distribuzione:

- coordina lo svolgimento delle attività amministrative, l'effettuazione di inventari e controlli contabili e fiscali, la registrazione dei movimenti di prodotti finiti e/o materiali di produzione;
- guida, coordina e controlla assistenti e operatori nello svolgimento delle attività di ricevimento, controllo, scarico, stoccaggio, conservazione e spedizione di materiali o merci;
- mantiene contatti con trasportatori e clienti per la risoluzione di problemi connessi all'economicità e alla tempestività delle spedizioni;
- interagisce con le funzioni di produzione, di controllo e del commerciale per organizzare l'attività del magazzino, in armonia con i loro tempi;
- è responsabile dell'efficienza dei mezzi e delle attrezzature affidategli;

responsabile logistica stabilimento complesso:

- garantisce il ricevimento, lo stoccaggio, la distribuzione e la spedizione di materie prime, prodotti finiti e imballi;
- assicura lo svolgimento degli adempimenti amministrativi e fiscali relativi alle disposizioni vigenti sulla movimentazione delle merci;
- garantisce il corretto espletamento delle pratiche doganali e UTF e la giusta impostazione di nuove autorizzazioni governative, in stretto collegamento con le competenti funzioni di sede;
- gestisce i contratti in essere ed elabora proposte contrattuali di forniture dei servizi di propria competenza;
- individua e sviluppa opportunità di miglioramento dei servizi prestati in termini di competitività, efficienza ed efficacia, in particolare attraverso lo sviluppo di sinergie operative, l'adozione di provvedimenti tecnologici e promuovendo iniziative d'investimento;
- garantisce la formazione, la riqualificazione e lo sviluppo del personale di esercizio coinvolgendolo nell'opera di miglioramento dei servizi resi, con particolare riguardo alla sicurezza, all'ecologia, all'igiene ambientale e al rispetto delle normative vigenti; responsabile di più settori di acquisto/materiali
- nell'ambito dei settori specifici di competenza è responsabile dell'approvvigionamento di materiali e servizi per una o più divisioni commerciali o stabilimenti nel rispetto delle politiche e delle procedure aziendali, nonché delle normative fiscali e legali in vigore;
- esegue in completa autonomia e nel rispetto dei rapporti di delega, affidatagli dal direttore acquisti (purchasing manager) di settore, tutte le attività necessarie alla migliore negoziazione e all'acquisto di materiali e/o servizi di sua competenza. Tali attività si esplicano nella più stretta osservanza delle procedure delle politiche aziendali con particolare riguardo alla selezione dei fornitori;
- riferisce e aggiorna periodicamente il direttore acquisti (purchasing manager) di settore sull'andamento delle varie situazioni di mercato, prodotto/fornitore di cui è responsabile;
- è responsabile della ricerca, della qualificazione e della valutazione dei fornitori e prodotti nell'area di competenza, anche attraverso visite a stabilimenti e a sedi commerciali;
- conduce le trattative di acquisto ottimizzando i fattori prezzo, qualità e servizio;
- segue lo sviluppo dell'ordine e verifica il rispetto delle condizioni pattuite;- promuove le contestazioni delle merci su istanza del controllo di qualità;
- elabora le previsioni di andamento dei prezzi per le aree di competenza e le raffronta con i dati reali;
- guida, coordina e controlla l'attività degli acquirenti a cui fornisce gli indirizzi necessari per l'espletamento delle procedure operative d'acquisto;
- garantisce la stipula dei contratti di appalto entro i limiti di competenza stabiliti, assicurando la predisposizione di tutti gli elementi conoscitivi e di supporto alle funzioni di sede per la stipula dei contratti di competenza;



responsabile pianificazione produzione:

- ha la responsabilità di richiedere le produzioni per una categoria di prodotti, in linea con i livelli di servizio al cliente stabiliti dalla società e con l'obiettivo di ottimizzare la gestione degli stock e degli inventari;
- collabora con le funzioni commerciali per la stesura delle stime di vendita, in modo da razionalizzare i cicli produttivi delle varie unità produttive in un'ottica di economicità globale del sistema;

responsabile manutenzione stabilimento complesso:

- è responsabile dell'attività di manutenzione degli impianti, dalla richiesta di budget all'esecuzione dei lavori;
- segue in collaborazione con i colleghi della produzione le modifiche migliorative degli impianti e le nuove costruzioni;

project leader:

- definisce per le linee di prodotto/mercato di propria competenza: gli obiettivi di marketing e vendita in termini di volumi, mix prodotti e fatturato; il mercato, selezionandolo in funzione della potenzialità;
- è responsabile del raggiungimento degli obiettivi di vendita;

group product manager:

- esamina le opportunità e le alternative di presenza commerciale sui diversi mercati/aree per più prodotti tra di loro significativamente diversi;
- coordina le analisi e le ricerche di mercato formulando previsioni di lungo/medio periodo della domanda e dell'offerta;
- identifica le potenzialità di vendita e definisce e propone obiettivi annuali di posizionamento sul mercato;
- collabora con la ricerca e sviluppo nella definizione delle caratteristiche, struttura, livello di qualità di nuovi prodotti;
- mantiene contatti con società e opinion leader;
- coordina l'attività di più product manager;
- è responsabile della gestione del budget pubblicitario e promozionale;

responsabile training tecnico/scientifico:

- assicura, sulla base degli obiettivi generali aziendali o delle politiche di marketing, l'identificazione delle necessità di addestramento, individuale e collettivo, la proposta e la realizzazione dei programmi di sviluppo professionale di addestramento scientifico e tecnico, anche in relazione all'evoluzione delle tecniche di comunicazione e di vendita, dell'intera struttura di informazione tecnico/scientifica;

responsabile assistenza tecnica alla clientela:

- assicura lo svolgimento delle attività di supporto tecnico alle vendite e di assistenza tecnica alla clientela, sull'impiego dei prodotti d'interesse della divisione, assicurando l'analisi e la gestione dei reclami;
- assicura il mantenimento del livello competitivo ottimale di qualità, attraverso il monitoraggio sistematico interno e della concorrenza;
- assicura l'approntamento e l'aggiornamento delle specifiche di produzione e vendite;



- contribuisce nell'approntamento di documentazione tecnico-promozionale per il supporto all'attività di marketing/sviluppo applicativo prodotti;
- garantisce assistenza tecnica nello sviluppo di nuovi prodotti e nuove applicazioni;- organizza l'attività dei propri collaboratori stabilendo priorità e standard operativi;
- definisce con la funzione vendite il livello di servizio standard alla clientela;
- tiene i rapporti con le produzioni e le altre funzioni tecniche per concordare i piani di ricerca e di miglioramento tecnologico e di prodotto;

capo aree (cosmetico):

- assicura, con ampia discrezionalità di poteri, nell'ambito del settore di appartenenza, lo sviluppo e l'attuazione delle politiche aziendali;
- è responsabile per più aree geografiche, attraverso il coordinamento di una struttura di capi area, del conseguimento degli obiettivi promozionali e di vendita nel territorio;
- collabora a definire le strategie della società, nel settore di appartenenza, anche al fine dell'attuazione di una corretta informazione scientifica, nel rispetto delle normative di legge vigenti in materia e delle norme deontologiche;

responsabile personale/organizzazione di unità operativa:

- assicura la corretta applicazione delle norme contrattuali e l'osservanza degli adempimenti di legge in fase di costituzione, gestione e cessazione del rapporto di lavoro nel rispetto delle politiche societarie;
- contribuisce all'applicazione e al rispetto delle norme di legge in materia d'igiene, ambiente di lavoro, antinfortunistica, partecipando alla formulazione degli interventi adeguati;
- assicura alla linea la continuità del personale qualitativamente e quantitativamente necessario al conseguimento degli obiettivi specifici e generali della società;
- assicura le relazioni con le OOSS locali per il raggiungimento degli obiettivi aziendali nel rispetto delle politiche societarie;
- provvede all'impostazione e gestione del contenzioso di lavoro;
- mantiene un adeguato sistema di comunicazione con il personale al fine di garantire un clima di partecipazione e di elevata produttività;
- propone piani di sviluppo organizzativo coerentemente con la politica generale della società;
- imposta, in collaborazione con la linea, piani di formazione e sviluppo del personale dell'unità operativa di competenza;

responsabile centrale di area del personale:



- garantisce l'attuazione delle attività dell'area (relazioni industriali, sviluppo, amministrazione) in coerenza con le strategie e i piani aziendali;
- progetta e studia, nell'ambito del settore di sua competenza, interventi innovativi che ottimizzino l'incidenza della sua specializzazione nell'ambito della direzione del personale complessiva;
- coordina l'attività dei responsabili di settore di unità operativa al fine di ottenere una gestione del personale armonica in tutte le società del gruppo;
- aggiorna le proprie conoscenze tecniche mediante consultazione di testi specializzati o circolari e informa i responsabili di settore del personale di unità operativa;
- fornisce un supporto specialistico per la risoluzione di problemi specifici;



Responsabile impianti complessi:



- è responsabile di più unità organizzative complesse; - garantisce, in attuazione delle politiche aziendali, coordinando l'attività dei capi reparto, i livelli produttivi-qualitativi richiesti con riferimento, dove previsto, anche alle norme di buona fabbricazione e di costo, ottimizzando rese e risorse;
- partecipa alla definizione dei parametri efficienziali della propria attività attivandone successivamente i meccanismi di controllo;
- assicura l'applicazione delle norme e delle procedure sia interne che di legge;
- ricerca il miglioramento e l'ottimizzazione del processo produttivo coordinando l'attività di modifica degli impianti, nonché la programmazione dell'attività di manutenzione; responsabile gestione attività industriali:
- assicura il raggiungimento degli obiettivi di budget di produzione in termini di volumi, qualità e costi;
- assicura lo sviluppo tecnologico degli impianti per il miglioramento dell'efficienza dei processi produttivi;
- assicura l'efficienza degli impianti attraverso la definizione dei livelli di manutenzione, garantendo la relativa esecuzione;
- assicura la corretta gestione dei contratti di fornitura prodotti e servizi dalle unità ospitanti;
- assicura il rispetto delle norme di legge e societarie relative alla sicurezza, igiene ambientale e all'ecologia;
- assicura la formulazione di piani analitici di controllo e garantisce il rispetto degli stessi;
- supporta i responsabili di divisione e le gestioni tecniche nella valutazione economica delle migliorie e modifiche di impianto proposte;
- collabora con la funzione budget e controllo di gestione nelle fasi di analisi dei risultati gestionali;

responsabile gruppo di laboratori/unità di ricerca:

- è responsabile del coordinamento di più laboratori appartenenti a una disciplina omogenea;
- è responsabile della ottimizzazione delle risorse;
- assiste la direzione nella fase di impostazione e pianificazione dei progetti;
- assegna i temi di ricerca ai singoli laboratori;
- redige rapporti e pubblicazioni sull'attività sperimentale svolta; responsabile di prodotto di area cosmetica:
- coordina tutta l'attività delle fasi di sviluppo dei potenziali cosmetici dalla fase 1 - sperimentazione - alla fase 3 - sperimentazione allargata alla redazione del report finale e definizione del dossier di registrazione;

Senior scientist:

- alto specialista in una branca specifica di una delle principali discipline di ricerca (chimica di sintesi, chimica analitica, e biotecnologie);
- tiene i rapporti scientifici con gli ambienti universitari, enti di ricerca, ecc.;
- redige pubblicazioni sull'attività sperimentale svolta;

responsabile tecnologia di processo di impianti complessi:

- è responsabile di un settore (ciclo produttivo) di miglioramento tecnologico (rese produttive, consumi materie prime e utilities, automazione, ecc.) sul quale ha un'ampia e consolidata competenza;
- definisce con la Direzione gli obiettivi prioritari di miglioramento e i budget relativi;
- coordina e supervisiona l'attività del personale dipendente assegnando compiti e progetti, controllandone i risultati e le proposte;
- definisce (in collaborazione con l'ufficio tecnico) le specifiche tecniche e i preventivi per gli interventi relativi alle azioni di miglioramento tecnologico;
- si tiene aggiornato sull'evoluzione impiantistica della concorrenza;

Capo aree di vendita:

- opera normalmente in sede decentrata svolgendo un'attività itinerante;
- cura direttamente uno o più clienti di importanza chiave a livello nazionale o internazionale per l'impresa;
- ha una notevole approfondita professionalità specifica acquisita nell'esercizio dell'attività commerciale;
- svolge funzioni direttive che implicano la pianificazione, il coordinamento e il controllo della rete di vendita, della relativa amministrazione e del personale, per più aree geografiche commerciali o per un settore merceologico aventi importanza fondamentale, con un'ampia discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi di vendita dell'impresa alla cui definizione collabora;
- è responsabile del raggiungimento degli obiettivi di volume e fatturato nelle aree di propria competenza; può partecipare alla definizione delle previsioni di vendita e individuare eventuali cause di scostamento dei risultati effettivi;
- può coordinare lo sviluppo e la realizzazione di approfondite analisi del business dei clienti e delle aree di propria competenza eventualmente svolte da collaboratori con l'ausilio di complessi programmi informatici.

PROFILI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 2

Profili Quadri (Q):

responsabile laboratori controllo stabilimento complesso:

- assicura lo svolgimento di analisi e prove al fine di permettere il controllo efficiente e affidabile dei processi, dei prodotti finiti e delle materie prime di competenza, nel rispetto delle procedure e dei programmi stabiliti; - collabora con le unità interessate di sede e di stabilimento fornendo la necessaria assistenza specialistica di laboratorio all'attuazione di programmi finalizzati al miglioramento dei processi e dei prodotti;
- promuove, di concerto con le funzioni interessate, l'aggiornamento dei piani di analisi e assicura l'impiego ottimale delle risorse, umane e tecnologiche, affidate al fine di migliorare l'efficienza/efficacia del servizio;- collabora con la funzione qualità di sede nella gestione del sistema qualità di stabilimento riportando periodicamente i risultati e l'andamento delle attività e promuovendo azioni migliorative del sistema;

esperto di sistemi operativi complessi:

- è in possesso di un'approfondita conoscenza dell'ambiente operativo delle installazioni dei sistemi informativi;- configura e ottimizza le prestazioni di servizio dei prodotti software di cui ha la responsabilità;
- crea e mantiene la documentazione associata alla generazione e alla gestione operativa dei progetti software;- definisce gli standard da utilizzare durante l'installazione dei prodotti software e la loro gestione operativa;
- supervisiona l'installazione di nuove versioni dei prodotti software che cadono nella propria sfera di responsabilità;- fornisce un supporto tecnico completo relativo a tutte le problematiche inerenti i prodotti nell'area tecnologica di sua competenza;
- pianifica la propria attività e quella degli altri componenti dei vari team mantenendo accurati e aggiornati rapporti sullo stato di tutte le attività in corso;- coordina l'addestramento delle altre persone del gruppo;

responsabile sviluppo sistemi informativi di società:

- assicura lo sviluppo e il funzionamento dei sistemi informativi centrali per le aree di competenza; - recepisce e soddisfa le esigenze informatiche degli utenti aziendali di competenza formulando alternative e

soluzioni che ottimizzino il rapporto costi/prestazioni;

- definisce e coordina piani e attività per lo sviluppo dei sistemi, concordando tempi e priorità con gli utenti;- coordina e supporta i gruppi di sviluppo sistemi; segue direttamente i progetti più complessi;
- verifica periodicamente lo stato di avanzamento dei progetti in termini di costi, tempi e risultati;- fornisce adeguata consulenza informatica ai propri utenti, sia sulle possibilità offerte dai sistemi sia sul funzionamento, provvedendo all'addestramento tecnico;
- assicura la manutenzione e l'aggiornamento dei sistemi e delle applicazioni esistenti; responsabile impianti;
- è responsabile di più unità organizzative; - garantisce, in attuazione delle politiche aziendali, coordinando l'attività dei capi reparto, i livelli produttivi-qualitativi richiesti con riferimento, dove previsto, anche alle norme di buona fabbricazione e di costo, ottimizzando rese e risorse;
- partecipa alla definizione dei parametri di efficienza della propria attività attivandone successivamente i meccanismi di controllo;- assicura l'applicazione delle norme e delle procedure sia interne che di legge;
- ricerca il miglioramento e l'ottimizzazione del processo produttivo coordinando l'attività di modifica degli impianti, nonché la programmazione dell'attività di manutenzione;

Responsabile customer service integrato:

- è responsabile di tutte le attività commerciali e amministrative di servizio alla clientela e di esecuzione dei contratti nel rispetto delle politiche aziendali; - garantisce l'applicazione delle procedure aziendali con particolare riferimento alle implicazioni di carattere fiscale per l'impresa;
- pianifica e definisce sistemi e servizi innovativi atti a migliorare la produttività e la qualità del servizio;- coordina le attività finalizzate alla soluzione dei contenziosi interagendo con le altre funzioni aziendali;
- è il punto di riferimento dei reparti commerciali per la gestione delle problematiche inerenti la logistica.

PROFILI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 3

Profili Quadri (Q):

Responsabile area applicativa:

- è responsabile per le aree applicative di competenza dello sviluppo di nuovi sistemi informatici e del mantenimento di quelli esistenti; - fornisce supporto gestionale all'utenza per quelle che sono le esigenze informatiche sia a livello operativo che organizzativo;
- è responsabile della suddivisione dell'attività all'interno del proprio reparto fissando i tempi di realizzazione;- è responsabile del coordinamento e della guida del team nella fase di studio e disegno delle varie applicazioni;
- è responsabile della gestione di altro personale specializzato;

responsabile area amministrativa/finanziaria complessa di società:

- opera in un'area amministrativa con più settori essendo responsabile dei risultati raggiunti nell'ambito degli obiettivi fissati dal responsabile del servizio; - garantisce l'espletamento dell'attività amministrativa nell'area di competenza nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali;
- è responsabile limitatamente alla propria area delle informazioni relative alla stesura dei documenti ufficiali amministrativi/contabili/finanziari, nonché della stesura di analisi statistiche, previsionali e consuntive;

capo commessa di stabilimento:

- coordina, secondo le direttive ricevute, lo sviluppo delle commesse assegnate;- imposta il lay-out degli



impianti, assicurandosi che sia conforme alle caratteristiche del processo e rispetti i criteri di sicurezza, d'igiene industriale e di protezione ambientale;

- controlla l'esecuzione della commessa, assistendo i processisti e i progettisti nell'esecuzione della progettazione di dettaglio;- coordina le attività di montaggio assegnate alle imprese e/o al personale interno, curando che la realizzazione sia effettuata secondo quanto previsto in relazione ai tempi di consegna e costi di realizzazione;

responsabile progettazione specialistica:

- sviluppa le attività di progettazione, anche attraverso personale dipendente, per la parte relativa alla propria specializzazione (elettrica/strumentale/meccanica/civile); - imposta, rivede e approva i calcoli, gli schemi funzionali, la disposizione della strumentazione, ecc., assicurandosi che essi siano conformi ai necessari criteri di funzionalità e sicurezza;

- definisce le specifiche tecniche, anche complesse, sulla base di una conoscenza approfondita della normativa vigente;- fornisce contributi nelle trattative con i fornitori per l'acquisizione delle offerte e la discussione di eventuali varianti tecniche ai progetti seguiti;

- approva, se previsto, l'emissione delle richieste di ordinazione dei materiali, coordinando i contatti con le altre funzioni interessate e con i fornitori;

Responsabile lavori di stabilimento:

- controlla le attività delle imprese operanti nello stabilimento, direttamente o tramite gli assistenti ai lavori, assicurando la buona esecuzione tecnica dei lavori e il rispetto dei tempi e dei costi stabiliti; - dà il benestare, sulla base delle misurazioni e verifiche effettuate, alla liquidazione delle competenze delle imprese;

Responsabile settore logistica stabilimento complesso:

- coordina le attività del settore di competenza, garantendo lo svolgimento delle operazioni nel rispetto dei programmi e del budget; - garantisce l'osservanza delle normative nazionali e internazionali in materia di movimentazione delle merci;

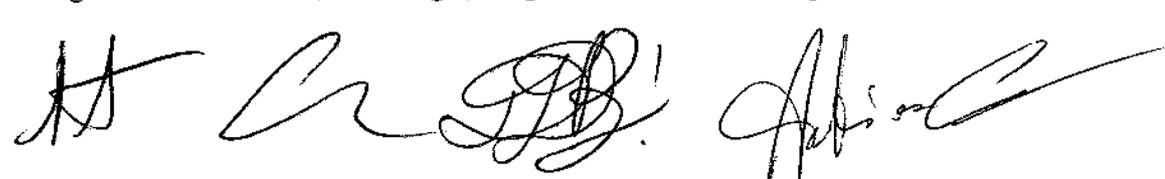
- concorda con la posizione superiore il programma degli interventi migliorativi inerenti i mezzi, impianti e attrezzature, nel rispetto degli obiettivi, delle priorità, dei tempi, dei costi e della sicurezza e dell'igiene ambientale;- provvede alla formazione e all'addestramento del proprio personale;

responsabile logistica di stabilimento:

- garantisce il ricevimento, lo stoccaggio, la distribuzione e la spedizione di materie prime, prodotti finiti e imballi;- assicura lo svolgimento degli adempimenti amministrativi e fiscali relativi alle disposizioni vigenti sulla movimentazione delle merci;

- garantisce il corretto espletamento delle pratiche doganali e UTF e la giusta impostazione di nuove autorizzazioni governative, in stretto collegamento con le competenti funzioni di sede;- gestisce i contratti in essere ed elabora proposte contrattuali di forniture dei servizi di propria competenza;

- individua e sviluppa opportunità di miglioramento dei servizi prestati relativi alla competitività, efficienza ed efficacia, in particolare attraverso lo sviluppo di sinergie operative, l'adozione di provvedimenti tecnologici, promuovendo iniziative d'investimento;- garantisce la formazione, la riqualificazione e lo sviluppo del personale di esercizio coinvolgendolo nell'opera di miglioramento dei servizi resi, con particolare riguardo alla sicurezza, all'ecologia, all'igiene ambientale e al rispetto delle normative vigenti;



Responsabile manutenzione specialistica stabilimento complesso;

- organizza, coordina e controlla secondo le direttive del responsabile manutenzione di stabilimento, l'attività del personale specialistico di settore (manutenzione meccanica/strumentale/elettrica/civile) da lui dipendente;
- garantisce la buona esecuzione tecnica dei lavori nel rispetto dei costi standard previsti;
- fornisce consulenze per il settore specialistico di competenza per quanto riguarda il miglioramento delle attrezzature esistenti;

Responsabile preparazione lavori:

- sviluppa e definisce, in collaborazione con i settori di produzione, il piano annuale di manutenzione dello stabilimento, in termini di operazioni, tempi e costi, contemperando le esigenze di manutenzione preventiva e quelle dei programmi produttivi; - definisce norme e costi standardizzati di esecuzione dei lavori di manutenzione;
- predisporre, nell'ambito del piano annuale, i programmi mensili fornendo all'ufficio acquisti le previsioni di fabbisogno materiali e imprese, in collaborazione con le funzioni/utenti di stabilimento;- controlla i costi consuntivi di manutenzione rispetto ai preventivi, analizzando le cause degli scostamenti e proponendo azioni correttive;

Responsabile manutenzione di area:

- è alle dipendenze del responsabile manutenzione e collabora all'impostazione dei programmi manutentivi per l'area di sua competenza e ne cura la definizione e l'esecuzione, anche coordinando il personale di livello inferiore;

Capo area (cosmetico):

- possiede una particolare competenza professionale accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione; - assicura sulla base di quanto stabilito dai piani e dalle strategie aziendali, definite con il superiore diretto, il coordinamento e il controllo di un gruppo di lavoro;
- coordina, verifica, controlla, con ampia discrezionalità, il raggiungimento degli obiettivi aziendali previsti, cura la formazione e aggiornamento professionale di propri collaboratori e l'attuazione delle politiche aziendali, nel rispetto delle normative di legge vigenti in materia e delle norme deontologiche;

Product manager senior:

- possiede una particolare competenza professionale accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione; - definisce le alternative di politiche di marketing effettuando analisi di mercato;
- identifica le potenzialità di vendita e gli obiettivi annuali; - collabora con ricerca e sviluppo e produzione nell'aggiornamento delle caratteristiche del prodotto;
- assicura alla rete esterna l'informazione e l'aggiornamento relativo alle caratteristiche e/o evoluzione dei prodotti, fornendo altresì dati previsionali e consuntivi di mercato;- elabora analisi economiche di redditività del prodotto;
- coordina la realizzazione delle iniziative pubblicitarie e promozionali;- proviene da un'esperienza significativa in ambito marketing/vendite;

Ricercatore di mercato senior:



- possiede una particolare competenza professionale accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione;- fornisce consulenza e supporto specialistico di pianificazione di marketing e ricerche di mercato alle divisioni commerciali;
- fornisce supporto ai reparti commerciali dell'area di competenza per la realizzazione di ricerche di mercato, collabora alla valutazione dei risultati e gestisce l'archivio dati dell'area di competenza;- effettua, su richiesta del management commerciale, studi e analisi su temi specifici di marketing;

Esperto tecnico di prodotto:

- possiede una particolare competenza professionale accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione;
- supporta la forza di vendita nell'individuazione del prodotto/soluzione tecnica che risponde ai bisogni del cliente;
- cura la raccolta, redazione e diffusione di informazioni tecniche di prodotto;
- cura la progettazione ed erogazione di training tecnici per i distributori e utilizzatori finali;
- individua soluzioni per problemi tecnici applicativi sul prodotto e segue/valuta tecnicamente i reclami;
- individua, attraverso test di laboratorio, l'ottimale soluzione per il fabbisogno del cliente fornendo i relativi dati tecnici;
- cura l'addestramento tecnico del marketing e della forza di vendita diretta e indiretta;
- individua nuove applicazioni/miglioramenti dei prodotti esistenti;
- valuta l'idoneità tecnica del prodotto attraverso la conduzione di sperimentazioni sul campo;

Responsabile settore personale/organizzazione di unità operativa:

- sviluppa nell'ambito del settore di sua competenza e di concerto con il responsabile del personale di unità operativa i piani e i programmi specifici secondo le politiche societarie partendo dalla identificazione dei bisogni sino all'applicazione concreta del progetto;
- informa e aggiorna i responsabili della funzione e i responsabili di linea sulle tendenze di sviluppo della sua area di competenza;
- applica e gestisce le linee guida, provenienti dal responsabile centrale di settore, al fine di garantire il necessario sviluppo e supporto alla linea;

Capo reparto impianti complessi:

- è a capo di una unità organizzativa complessa;- coordina e controlla, in attuazione delle direttive ricevute, attraverso l'attività dei capi turno/assistenti, l'esercizio dell'impianto con riguardo a parametri produttivi, qualitativi, di sicurezza e di impatto ambientale e l'impiego del personale per attività o interventi sull'impianto di propria competenza;
- collabora alla ricerca di meccanismi di miglioramento del processo produttivo e alla programmazione di interventi manutentivi;

Capo laboratorio specialistico:

- è responsabile di un laboratorio ad alta tecnologia con utilizzazione di conoscenze/metodiche scientifiche complesse;
- guida un gruppo di laureati e tecnici alle sue dirette dipendenze;
- realizza più programmi di ricerca nell'ambito di una specifica disciplina, rispondendo a dei risultati attesi;
- formula idee originali sull'attività di ricerca in base ai risultati sperimentali ottenuti e/o alle informazioni

desunte dalla letteratura;

Ricercatore senior:

- possiede una particolare competenza professionale a livello di laurea accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione;
- studia e mette a punto, alle dirette dipendenze di un capo laboratorio, metodologie sperimentali nuove e comunque avanzate, documentando con relazioni interne e/o pubblicazioni i risultati innovativi della sua ricerca, nonché il contributo della stessa al raggiungimento degli obiettivi del progetto;

Tecnologo di ricerca senior:

- ha una elevata preparazione di base a livello universitario e/o equivalente e notevole esperienza tecnico-pratica sotto l'aspetto scientifico, tecnico, organizzativo;
- è responsabile dello svolgimento di progetti (o di una parte significativa di programmi/progetti più complessi) anche di notevole rilevanza nell'ambito di ben definite aree scientifiche o tecniche;
- sviluppa nuovi metodi o apporta variazioni a metodi anche complessi;
- redige relazioni e propone ai livelli superiori scelte e indirizzi alternativi per il conseguimento di risultati ottimali. Normalmente si avvale della collaborazione diretta di posizioni di livello tecnico;

Tecnologo di processo senior:

- possiede una particolare competenza professionale accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione;
- studia e propone possibili miglioramenti al processo produttivo e agli impianti per ottimizzare rese di prodotto, consumi di materie prime e utilities e automazione;
- cura la redazione dei manuali operativi di esercizio per assicurare la migliore produttività di marcia dell'impianto e le condizioni di sicurezza del personale operativo addetto e dell'ambiente di lavoro;
- presta assistenza ai reparti produttivi per risolvere eventuali anomalie di marcia durante la lavorazione;

Responsabile servizi generali e security di stabilimento di grandi dimensioni:

- assicura, per l'intera organizzazione, il regolare ed efficiente funzionamento delle attività di: ufficio posta, mensa, manutenzione uffici, centro stampa, economato, ufficio viaggi, sorveglianza, ecc.;
- coordina l'attività delle suddette unità assegnando obiettivi specifici e controllandone il loro raggiungimento;
- propone politiche e procedure in tema di security e di gestione delle attività dei servizi generali;
- gestisce il personale assegnato alla sua organizzazione;

Capo area/ispettore senior vendite:

- possiede una particolare competenza professionale accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione;
- svolge un'attività itinerante, con alcune attività amministrative in sede anche decentrata;
- cura direttamente alcuni clienti di particolare importanza per l'impresa;
- ha una notevole e consolidata esperienza specifica acquisita nell'esercizio della attività commerciale;

- svolge funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento e il controllo di attività di vendita, della relativa amministrazione e del personale di un'area geografico-commerciale o di un settore merceologico aventi particolare importanza, con un'ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione dei programmi di vendita stabiliti dalla Direzione aziendale;
- è responsabile degli obiettivi di volume e fatturato dell'area di propria competenza;
- cura la formazione dei collaboratori;

Tecnico di vendita ai mercati industriali:

- opera nel campo dei beni industriali realizzando gli obiettivi di vendita del portafoglio prodotti/clienti assegnato in termini di volumi e prezzi;
- ottimizza le condizioni di pagamento concesse alla clientela;
- raccoglie sistematiche informazioni sull'andamento dei consumi dei segmenti di mercato/clienti di competenza, sulla presenza e sulle azioni della concorrenza;
- attiva gli interventi dell'assistenza tecnica sia per i reclami, sia per attività di supporto e sviluppo applicativo;
- può avere responsabilità di vendita diretta su altri Paesi europei e/o clienti a livello europeo;
- individua i clienti potenziali in base ad analisi di mercato e definisce strategie di comunicazione.

CATEGORIA B

Declaratoria.

Appartengono a questa categoria d'inquadramento i lavoratori impiegati con funzioni direttive, o che svolgono funzioni specialistiche equivalenti per importanza, responsabilità e delicatezza cui sono assegnate posizioni di lavoro che richiedono:

- conoscenza ed esperienza pluriennale in più attività, tra loro connesse, maturata anche in posizioni appartenenti a categorie inferiori;
- responsabilità economiche rilevanti connesse alla realizzazione di significativi programmi aziendali, che comportano l'assunzione di decisioni, con un ampio grado di autonomia, i cui risultati sono misurati periodicamente a consuntivo;
- eventuale guida, controllo e sviluppo di collaboratori.

PROFILI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 1

Profili impiegati (I):

responsabile settore protezione ambientale e sicurezza di stabilimento complesso:

- propone, in collaborazione con il servizio sanitario e le funzioni interessate di stabilimento, studi e piani di azioni per il continuo miglioramento degli ambienti di lavoro;
- assiste le funzioni interessate affinché la gestione di quanto esistente e la progettazione di nuove iniziative vengano svolte nel rispetto delle normative di legge vigenti anche in materia ambientale;
- mantiene i necessari rapporti con gli enti incaricati dei controlli degli effluenti, degli ambienti di lavoro e dei problemi ecologici, assistendo le funzioni interessate nel caso di interventi degli enti stessi;
- coordina l'attività degli addetti alla sicurezza/impianti ecologici e finalizza la stessa al pieno rispetto della

normativa vigente;

- elabora piani generali d'intervento per migliorare il livello di sicurezza aziendale;

analista controllo gestione:

- svolge le mansioni di contabilità industriale per la rilevazione, la determinazione e l'analisi dei costi di produzione/vendita e per l'elaborazione del P&L;
- i suoi compiti sono prevalentemente orientati verso 4 aree di problemi: calcolo dei costi unitari, elaborazione del P&L, analisi delle spese di gestione, emissione di rapporti vari di contabilità industriali;
- tiene contatti diretti e immediati con i reparti aziendali interessati riferendo al superiore diretto principalmente sugli aspetti di elaborazione e analisi costi unitari e di elaborazione P&L;

product manager:

- definisce le alternative di politiche di marketing effettuando analisi di mercato;
- identifica le potenzialità di vendita e gli obiettivi annuali;
- collabora con ricerca e sviluppo e produzione nell'aggiornamento delle caratteristiche del prodotto;
- assicura alla rete esterna l'informazione e l'aggiornamento relativo alle caratteristiche e/o evoluzione dei prodotti, fornendo altresì dati previsionali e consuntivi di mercato;
- elabora analisi economiche di redditività del prodotto;
- coordina la realizzazione delle iniziative pubblicitarie e promozionali;

ricercatore di mercato:

- fornisce consulenza e supporto specialistico di pianificazione di marketing e ricerche di mercato alle divisioni commerciali;
- fornisce supporto ai reparti commerciali dell'area di competenza per la realizzazione di ricerche di mercato, collabora alla valutazione dei risultati e gestisce l'archivio dati dell'area di competenza;
- effettua, su richiesta del management commerciale, studi e analisi su temi specifici di marketing;

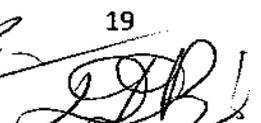
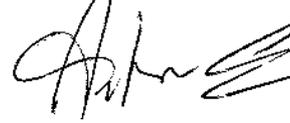
addestratore tecnico-scientifico:

- fornisce assistenza attraverso aggiornamenti sistematici sui prodotti;
- fornisce adeguato supporto tecnico nella preparazione e nello svolgimento di corsi di formazione ai clienti e/o alla rete di vendita;
- valuta tecnicamente i prodotti della concorrenza;
- opera come supporto alla rete di vendita e all'assistenza tecnica;
- collabora con il marketing per l'individuazione delle esigenze del mercato relative a miglioramenti/modifiche sui prodotti commercializzati, collaborando altresì all'aggiornamento delle istruzioni per l'uso dei prodotti;



capo ufficio commerciale/customer service:

- è responsabile della gestione degli ordini e del servizio alla clientela di più reparti commerciali o di un'intera divisione o di una tipologia di clienti;
- gestisce e coordina un gruppo di customer service, pianifica e mantiene un'adeguata ripartizione dei carichi di lavoro garantendo la continuità del servizio;
- coordina l'addestramento dei neo-inseriti nella mansione di customer service fino a portarli ad un livello di



autonomia;

- gestisce in prima persona la parte critica e non delegabile del business dei clienti di notevole importanza;
- è il punto di riferimento per la soluzione di contenziosi particolarmente delicati attivando tutte le funzioni (credito, trasporti, magazzini, direzione);
- è responsabile del raggiungimento degli obiettivi di servizio di propria competenza;
- fornisce consulenza ai reparti commerciali per tutte le problematiche inerenti alla logistica relative alla propria area di responsabilità;

capo area/ispettore vendite:

- svolge un'attività itinerante, con alcune attività amministrative in sede anche decentrata;
- cura direttamente alcuni clienti di particolare importanza per l'impresa;
- ha una notevole e consolidata esperienza specifica acquisita nell'esercizio della attività commerciale;
- svolge funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento e il controllo di attività di vendita, della relativa amministrazione e del personale di un'area geografico-commerciale o di un settore merceologico avente particolare importanza, con un'ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione dei programmi di vendita stabiliti dalla Direzione aziendale;
- è responsabile degli obiettivi di volume e fatturato dell'area di propria competenza;
- cura la formazione dei collaboratori.

PROFILI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 2

Profili impiegati (I):

responsabile settore amministrativo:

- nell'ambito di una area amministrativa è responsabile di un settore (contabilità clienti/fornitori);
- controlla e coordina il personale addetto ed è responsabile dei risultati raggiunti;



analista programmatore:

- esegue analisi di progetti di limitate dimensioni che non comportano innovazioni sostanziali nei sistemi in atto;
- si occupa soprattutto di revisione di procedure interne, di aggiornamenti, di razionalizzazione o di unificazione di progetti già esistenti;
- esegue lo sviluppo di parti dei progetti stessi;
- studia i progetti nel dettaglio tenendo gli opportuni contatti al fine di predisporre il disegno di nuovi file e/o di individuare i file già esistenti da utilizzare;
- individua i programmi necessari per la realizzazione del progetto definendo le specifiche relative;
- controlla ed esamina i test per verificarne la validità nel contesto del progetto, al fine di accertare la corrispondenza tra elaborazione realizzata e necessità degli utenti;
- conosce la programmazione al più alto livello tecnico;
- assiste i programmatori nella fase di scrittura dei programmi e specialmente nella fase dei test;
- scrive i programmi più complessi;



- organizza e predispone la documentazione sia ad uso interno sia per gli utenti;

progettista:

- imposta e realizza studi di progettazione di massima e innovativa verificando la fattibilità, la validità tecnica e l'economicità delle alternative anche in funzione delle nuove tecniche computerizzate di progettazione;
- segue gli obiettivi stabiliti dalla propria Direzione circa le caratteristiche tecniche che il prodotto deve possedere;
- individua le soluzioni che evidenzino nel modo migliore le caratteristiche del prodotto e nel contempo riducano i costi con miglioramenti della qualità;

responsabile magazzini e spedizioni di stabilimento:

- è responsabile della gestione dei magazzini e delle spedizioni di stabilimento;
- è responsabile dei rapporti con le autorità competenti ed enti esterni per ottimizzare l'attività di importazione/esportazione;
- ottimizza i livelli di magazzino e l'utilizzo delle risorse interne ed esterne;
- assicura un efficace servizio di consegna alla clientela;

specialista acquisti:

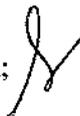
- concorre all'elaborazione del piano degli acquisti e degli approvvigionamenti sulla base dei programmi relativi;
- esegue ricerche di mercato per individuare i fornitori migliori;
- conduce direttamente, nell'ambito delle deleghe ricevute, le trattative di acquisto, concordando quantità, prezzi, modalità di consegna e termini di pagamento, collaborando col superiore diretto per gli ordini rilevanti;
- concorre al controllo dell'andamento degli acquisti analizzando gli scostamenti tra preventivi e consuntivi;

specialista pianificazione:

- gestisce gli inventari di alcune linee di prodotti nell'ottica di fornire un determinato livello di servizio con il minimo inventario possibile;
- gestisce gli approvvigionamenti delle commodities di competenza attraverso l'utilizzo dei sistemi informatici a disposizione;
- gestisce l'anagrafico prodotti e gli approvvigionamenti dei fornitori;
- controlla, attraverso l'utilizzo di appositi strumenti, l'esistenza di situazioni anomale di approvvigionamenti;

capo manutenzione specialistica:

- organizza, coordina e controlla secondo le direttive del responsabile manutenzione di stabilimento l'attività del personale specialistico del settore da lui dipendente;
- garantisce la buona esecuzione tecnica dei lavori nel rispetto dei costi standard previsti;
- fornisce consulenze per il settore specialistico di competenza per quanto riguarda il miglioramento delle attrezzature esistenti;



assistente di marketing:

- secondo le direttive ricevute organizza le attività operative di marketing (promozioni, formati, agenzie, ricerche di mercato, addestramento ecc.);
- elabora dati e statistiche inerenti la sua attività;

specialista di prodotto:

- supporta la forza di vendita nell'individuazione del prodotto/soluzione tecnica che risponde ai bisogni del cliente;
- cura la raccolta, redazione e diffusione di informazioni tecniche di prodotto;
- cura la progettazione ed erogazione di training tecnici per i distributori e utilizzatori finali;
- individua soluzioni per problemi tecnici applicativi sul prodotto e segue/valuta tecnicamente i reclami;
- individua, attraverso test di laboratorio, l'ottimale soluzione per il fabbisogno del cliente fornendo i dati tecnici risultanti;
- cura l'addestramento tecnico del marketing e della forza di vendita diretta e indiretta;
- individua nuove applicazioni/miglioramenti dei prodotti esistenti;
- valuta l'idoneità tecnica del prodotto attraverso la conduzione di sperimentazioni sul campo;

responsabile amministrazione personale di unità operativa:

- assicura che l'amministrazione del personale sia conforme alle norme di legge e contrattuali nel rispetto delle procedure aziendali;
- segue l'evoluzione della legislazione, dei contratti collettivi, accordi, ecc. e promuove l'impostazione e applicazione di procedure derivanti da nuove norme;
- supervisiona il corretto svolgimento delle operazioni relative alla elaborazione delle retribuzioni intervenendo in caso di anomalie;
- mantiene i contatti con gli altri enti esterni relativi al settore di competenza;
- assicura l'elaborazione dei dati preventivi, consuntivi, statistici sul costo del lavoro;

specialista di settore personale/organizzazione:

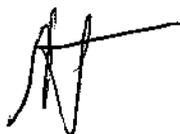


- implementa i piani operativi relativi alla sua specialità in osservanza alle direttive del suo responsabile;
- svolge attività di supporto nei confronti dei colleghi della funzione per ciò che riguarda il settore di sua competenza;
- mantiene i contatti con la linea sulle politiche di sviluppo dell'area di competenza;
- collabora alla realizzazione dei programmi del settore utilizzando le tecniche più idonee nel rispetto delle politiche aziendali;
- assicura un costante aggiornamento sulle problematiche relative al settore di sua competenza;



capo reparto:

- è a capo di una unità organizzativa non complessa;
- coordina e controlla, in attuazione delle direttive ricevute, attraverso l'attività dei capi turno/assistenti, l'esercizio dell'impianto con riguardo a parametri produttivi, qualitativi, di sicurezza e d'impatto ambientale e il corretto impiego del personale per qualsiasi attività o intervento sull'impianto di propria competenza;
- collabora alla ricerca di meccanismi di miglioramento del processo produttivo e alla programmazione di interventi manutentivi sull'impianto;



1° assistente di giornata impianti complessi:

- assiste il responsabile sovrintendendo autonomamente: alla realizzazione di programmi di produzione e alla conduzione degli impianti, assicurando i controlli necessari al fine di mantenere gli standard qualitativi e quantitativi previsti; alla compilazione di relazioni periodiche sullo stato degli impianti; alla definizione e adozione delle misure necessarie nei casi di emergenza, di fermate e di messa in marcia, nonché all'applicazione della normativa di sicurezza, protezione e igiene ambientale; all'individuazione di esigenze manutentive e alla realizzazione degli interventi conseguenti; alla formulazione dei vari budget e all'interpretazione degli scostamenti rispetto agli obiettivi;
- assicura l'individuazione e la proposta di misure correttive da adottare all'occorrenza per mantenere il prodotto entro le caratteristiche definite e per ottenere rese maggiori;
- collabora con i tecnici di processo, informando il responsabile, all'identificazione di eventuali interventi impiantistici finalizzati al miglioramento delle rese e dell'efficienza delle installazioni;
- sostituisce il responsabile in caso di assenza e in particolari situazioni, riferendo successivamente l'avvenuto e le decisioni prese;
- può coordinare gli altri assistenti di giornata;

specialista tecnico di laboratorio:

- tecnico in possesso non solo di una solida esperienza specifica, ma anche di competenza e capacità che gli consentono di operare con rilevante autonomia operativa e decisionale all'interno degli obiettivi prefissati;
- fornisce un contributo di innovazione e di proposta nell'ambito delle molteplici attività in cui è coinvolto;
- rappresenta il laboratorio nei confronti dell'esterno (entro deleghe definite dal responsabile o da un ricercatore);
- coordina in maniera completamente autonoma l'attività di altro personale;

ricercatore:

- ha una preparazione universitaria e/o equivalente, con esperienza specifica o diplomato con pluriennale esperienza nel campo della ricerca;
- effettua nell'ambito di un programma prestabilito e in relazione agli obiettivi assegnati attività di ricerca tecnico-scientifica;

tecnologo di ricerca:

- in possesso di cultura tecnico- scientifica a livello universitario e/o equivalente, è responsabile, sotto l'aspetto scientifico, tecnico, organizzativo, dello svolgimento di singoli temi di ricerca (parti di più ampi programmi/progetti) o di progetti di limitata complessità nell'ambito di ben definite aree scientifiche e tecniche;

- imposta e coordina la parte sperimentale scegliendo metodi e mezzi;
- redige relazioni intermedie e finali sui risultati sperimentali segnalando le opportunità di diverso indirizzo della ricerca affidatagli;

- può avvalersi della collaborazione diretta di posizioni di livello tecnico ed esecutivo;

tecnologo di processo:



- secondo le indicazioni ricevute dal superiore, presta assistenza ai reparti di produzione per risolvere eventuali anomalie di marcia;
- segue la conduzione di prove tecnologiche in collaborazione con il personale di esercizio e verifica l'andamento dei risultati rispetto ai programmi;
- sulla base delle direttive ricevute, contribuisce con la propria esperienza nella ricerca di soluzioni di miglioramento della produttività degli impianti;

responsabile servizi generali e sorveglianza di stabilimento:

- sovrintende, dirige e controlla, dal lato tecnico amministrativo, il servizio di vigilanza di uno stabilimento che pone esigenze complesse di security. In particolare: dispone ispezioni alle proprietà aziendali;
- applica/organizza il funzionamento del sistema di identificazione del personale dello stabilimento e di eventuale personale esterno;
- organizza l'attività del servizio di vigilanza; espleta le indagini relative a furti, danneggiamenti e irregolarità varie;
- mantiene i contatti con le locali autorità di pubblica sicurezza;
- assicura il regolare ed efficiente funzionamento delle attività di: ufficio posta, mensa, manutenzione uffici, centro stampa, economato, ufficio viaggi, sorveglianza, ecc.;

specialista sviluppo mercato ad alta tecnologia:

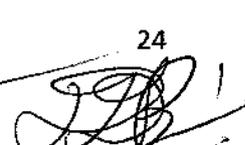
- possiede una particolare competenza professionale accompagnata da notevole esperienza acquisita in ambito vendite e/o marketing;
- è responsabile del raggiungimento degli obiettivi di volume e fatturato per i clienti/aree di propria competenza;
- può avere responsabilità di vendita diretta su altri Paesi europei e/o clienti a livello europeo;
- definisce col cliente personalizzazioni di prodotto, di servizio o di finanziamento;
- controlla il rispetto degli accordi del trade in merito a prezzi, promozioni, esposizioni e condizioni specifiche;
- definisce con le centrali d'acquisto contratti quadro e condizioni generali di forniture che regolano la vendita su tutto il territorio nazionale;

operatore di vendita tecnico senior:

- mantiene i rapporti con la clientela attuale e potenziale, nonché con tutti gli operatori del mercato cosmetico, al fine di assicurare un'adeguata informazione sulle tendenze del mercato e di raccogliere notizie utili all'impresa;
- applica la politica commerciale definita dall'impresa;
- propone e assicura la realizzazione dei traguardi di prodotto svolgendo, ove del caso, misure correttive per la realizzazione degli stessi;
- contribuisce alla conoscenza quali-quantitativa del mercato;
- assicura il posizionamento tecnico dei prodotti e il loro sviluppo commerciale;
- concorda, nel rispetto delle politiche commerciali effettuate dall'impresa, nell'ambito dell'autonomia della propria funzione i termini di sconto e di pagamento con il cliente provvedendo eventualmente anche ai







successivi incassi;

responsabile key account:

- alle dipendenze della direzione vendite grande distribuzione/distribuzione organizzata svolge, in condizioni di autonomia operativa e gestionale, mansioni specialistiche per le quali è richiesta approfondita competenza professionale acquisita attraverso una notevole e qualificata esperienza nell'esercizio delle proprie funzioni;
- ha incarico di viaggiare per la trattazione e la gestione, con clientela di particolare importanza a livello nazionale, della vendita di prodotti, concordando a livello nazionale piani di assistenza al punto vendita e di merchandising definendo inoltre il relativo budget da utilizzare a livello periferico;
- è responsabile del raggiungimento degli obiettivi di volume e fatturato per clienti/aree di propria competenza che rappresentino una quota rilevante del fatturato complessivo dell'impresa;
- finalizza la vendita contattando normalmente i responsabili dei servizi acquisti, marketing e logistica del cliente;
- gestisce una quota rilevante del budget promozionale dell'impresa per le iniziative da svolgere insieme ai clienti;
- provvede all'efficace e tempestiva trasmissione alla Direzione commerciale di informazioni relative al mercato;
- partecipa alla definizione delle modalità di miglioramento del servizio al cliente relativamente alla clientela affidatagli insieme con gli altri reparti competenti;
- oltre al normale utilizzo di sofisticate apparecchiature tecnologiche per svolgere la normale attività amministrativa, realizza attraverso complessi programmi informatici approfondite analisi del business dei clienti e della zona di propria competenza.

CATEGORIA C

Declaratoria.

Appartengono a questa categoria d'inquadramento i lavoratori impiegati cui sono assegnate posizioni di lavoro che richiedono:

- esperienza specialistica consolidata delle mansioni svolte e delle problematiche connesse;- controllo da parte del superiore esercitato preventivamente e/o direttamente solo per quanto riguarda i casi più impegnativi ed extra routine;
- procedure/istruzioni normalmente di tipo generale che prevedono significativi margini di discrezionalità;
- eventuale guida e controllo di un gruppo di risorse umane.

PROFILI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 1

Profili impiegati (I):

coordinatore ufficio amministrativo:

- organizza e coordina, sulla base di particolari competenze acquisite anche attraverso una significativa esperienza nel settore, l'attività di un gruppo di persone operanti all'interno di un ufficio amministrativo



25

contabile, riportando al responsabile del settore amministrativo di competenza;

- ha la responsabilità dell'addestramento e dell'aggiornamento professionale delle persone coordinate;
- svolge un ruolo di riferimento per il personale coordinato nella gestione dei contatti esterni e interni alla società e nella gestione di situazioni/problemi diversi da quelli normalmente gestiti o regolati dalle procedure aziendali;

responsabile sala macchine:

- gestisce le procedure operative di un centro elaborazione dati;
- coordina e controlla il lavoro degli operatori, curandone l'addestramento in funzione della tipologia delle macchine installate;

assistente lavori:

- segue in campo i lavori assegnati alle imprese, dal punto di vista tecnico, per la parte specialistica di propria competenza e verifica il rispetto delle norme di sicurezza;
- effettua la misurazione dei lavori per la liquidazione delle competenze alle imprese;
- acquisisce dalla funzione produzione il benessere per l'effettuazione dei lavori sugli impianti in condizioni di sicurezza;

disegnatore progettista:

- collabora, con proprie soluzioni, nella fase di impostazione del lavoro di progettazione;
- definisce la dislocazione delle varie apparecchiature e macchinari dell'impianto e le relative strutture principali proponendo una o più soluzioni alternative;
- assicura l'esecuzione dei disegni per la parte di impianto affidatagli anche con l'ausilio di tecniche progettative computerizzate;- può seguire e coordinare il lavoro di altri disegnatori assegnatigli;

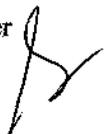
coordinatore settore magazzino:



- coordina l'attività di personale preposto alla elaborazione e preparazione delle pratiche e dei documenti necessari alla spedizione di prodotto e alla ricezione di materie prime e di materiali di imballaggio, nonché alla gestione operativa della movimentazione interna ed esterna;

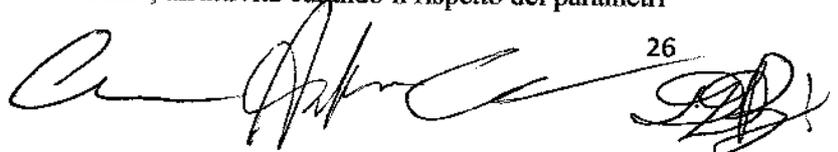
coordinatore lavori/assistente manutenzione:

- è responsabile alle dipendenze del superiore della corretta realizzazione di tutti i lavori di manutenzione per la linea di competenza. Dispone a tal fine di risorse sia interne (che istruisce sulle modalità operative tecniche e di sicurezza controllo) sia esterne (che attiva in accordo col superiore);
- mantiene i contatti con i fornitori per seguire la realizzazione dei lavori;
- collabora con l'ufficio progetti per la definizione delle specifiche tecniche;



responsabile in turno impianti complessi:

- sovrintende, in condizioni di autonomia operativa e decisionale, all'attività curando il rispetto dei parametri



produttivi dati, guidando e controllando il personale in turno di impianti complessi;

- assicura il rispetto delle norme di sicurezza e di protezione ambientale;
- verifica l'esecuzione dei lavori di manutenzione;
- effettua in caso d'emergenza gli interventi necessari e valuta, nel quadro delle consegne ricevute, la necessità di far intervenire i superiori; provvede all'addestramento del personale meno esperto;

assistente di giornata impianti complessi:

- sovrintende, in condizioni di autonomia operativa e decisionale, all'attività curando il rispetto dei parametri produttivi dati, guidando, controllando e coordinando dal punto di vista tecnico e amministrativo gli operatori di reparto di impianti complessi;
- assicura il rispetto delle norme di sicurezza e di protezione ambientale;
- verifica l'esecuzione dei lavori di manutenzione;
- effettua in caso di emergenza gli interventi necessari e valuta, nel quadro delle consegne ricevute, la necessità di far intervenire i superiori;
- provvede all'addestramento del personale meno esperto;

operatore di vendita senior:

- possiede una particolare competenza professionale accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione;
- ha l'incarico di viaggiare per la trattazione e la gestione con la clientela della zona di propria competenza per la vendita di prodotti per i quali ha avuto incarico e/o per svolgere attività di promozione, di "merchandising" e di assistenza al punto di vendita;
- può avvalersi di sofisticate apparecchiature tecnologiche per lo svolgimento della parte amministrativa e/o analitica delle proprie funzioni;
- svolge la propria attività di vendita in ampia autonomia sulla base di approfondite conoscenze del prodotto e del mercato. Sono richieste doti spiccate d'iniziativa per quanto attiene alla modalità di svolgimento e all'organizzazione dei compiti affidati;
- è responsabile del raggiungimento degli obiettivi di volume e fatturato per la zona di propria competenza. Nel quadro dell'ottimizzazione dei rapporti con la clientela, ha compiti di monitoraggio dell'andamento dei clienti e delle condizioni offerte dal mercato, rapportando al capo area per tutte le problematiche che esulano dalla sua responsabilità;



addetto esperto customer service:

- possiede una specifica competenza professionale accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione;
- mantiene i contatti con i clienti nell'ambito di una politica di vendita già predefinita;
- riceve l'ordine del cliente su tutta la linea di prodotti di propria competenza, imputa l'ordine nel sistema verificando il rispetto delle condizioni di vendita in vigore;
- prende accordi con il cliente per date e punti di consegna, nonché per particolari esigenze logistiche coordinandosi con le competenti funzioni aziendali per il rispetto delle modalità di consegna;
- è responsabile della gestione dell'intero processo degli ordini per i clienti aventi sede in un'area geografica



- definita e/o per uno o più prodotti di propria competenza sul territorio nazionale;
- contribuisce alla definizione di modalità di miglioramento del servizio al cliente.

PROFILI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 2

Profili impiegati (I):

assistente laboratorio controllo:

- assicura, anche attraverso il coordinamento degli operatori, che il sistema di rilevazione e di controllo della qualità mantenga, nel rispetto delle procedure operative, un grado di efficienza ottimale;
- verifica gli standard di qualità del prodotto tenendo conto delle esigenze della clientela e delle caratteristiche del processo al fine di ottenere l'omogeneità produttiva;
- garantisce, mediante apposite riunioni, che vengano assimilate e rispettate le procedure atte al mantenimento degli standard di qualità;
- supporta l'attività dei vari operatori e coordina le loro specifiche azioni;
- collabora nel settore di competenza e con le altre funzioni aziendali, affinché i vari impianti e la loro manutenzione rispettino la qualità;

addetto tecnico protezione ambientale e sicurezza:

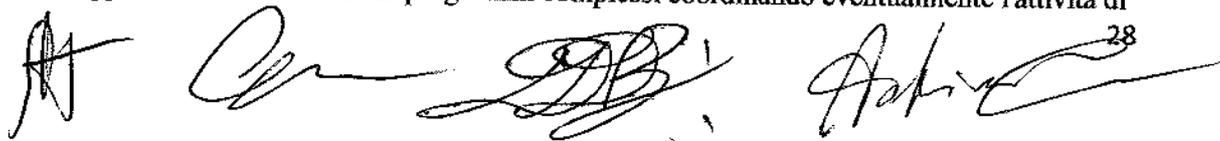
- sensibilizza il personale delle unità operative sull'applicazione della normativa vigente;
- esegue periodicamente analisi di sicurezza degli impianti nuovi ed esistenti anche con riferimento agli aspetti ecologici, secondo quanto previsto dagli standard interni e dalle normative di legge, con elaborazione di proposte di miglioramento;
- supporta la realizzazione degli interventi, a seguito di analisi di sicurezza, fornendo strumenti atti al miglioramento della gestione del rischio sugli impianti;
- partecipa alla preparazione dei piani di emergenza e alla verifica del loro funzionamento;
- garantisce l'aggiornamento sulla normativa di legge per le materie di competenza;

contabile esperto:

- opera sulla base di approfondite conoscenze teoriche e pratiche nell'ambito di un settore amministrativo (contabilità generale/industriale, fatturazione, clienti, fornitori, ecc.);
- controlla l'attendibilità e la conformità dei dati contabili, sulla base delle procedure aziendali, anche attraverso contatti con enti interni e/o esterni all'impresa. Ne esegue la registrazione e l'elaborazione, anche tramite un costante utilizzo dei supporti informatici;

programmatore esperto:

- possiede una specifica competenza professionale accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione;
- provvede allo sviluppo e alla realizzazione di programmi complessi coordinando eventualmente l'attività di



altri programmatori;

- progetta la logica dei programmi complessi sia in "batch" che in "real time" e cura i collegamenti logici tra i programmi garantendone la documentazione;

capo squadra/turno centro di distribuzione:

- controlla gli arrivi delle forniture confrontando l'ordine con i documenti di spedizione e avvia la procedura operativa di carico contabile;
- segnala al superiore gli scostamenti quantitativi o di tipologia di prodotto per consentire le decisioni in merito;
- controlla i versamenti di prodotto e/o prelievi di materie prime, avviando le relative procedure operative;
- coordina e controlla l'attività degli operatori di magazzini distribuendo i carichi di lavoro derivanti dalla attività di versamento, prelievo, carico e scarico di automezzi e ottimizzazione delle aree di stoccaggio;
- gestisce l'approntamento del carico degli automezzi verificando o correggendo eventuali scostamenti tra carico pianificato e carico reale;
- assicura il rispetto delle norme di gestione fisica e amministrativa;

addetto import/export:

- prepara le bollette doganali e le relative documentazioni valutarie e statistiche, effettuando anche i conteggi degli importi;
- controlla e corregge i documenti accessori della pratica;
- allestisce la pratica raccogliendo la corrispondenza, le istruzioni agli spedizionieri e ai trasportatori e ogni altro documento necessario al buon fine della pratica stessa;
- tiene i contatti con banche, spedizionieri, stabilimento per l'evasione degli ordini;

addetto acquisti:

- emette, sulla base dei programmi di approvvigionamento, gli ordini di acquisto operando anche su contratti aperti; - segue l'attività di sollecito al fornitore per garantire il rispetto dei tempi di consegna stabiliti;
- supporta lo specialista di acquisti nell'attività di acquisto relativa a materiali e prodotti, provvedendo, su delega, alla ricerca dei fornitori, nonché alla definizione delle condizioni e alla stesura dei contratti;

coordinatore tecnico/preparatore lavori:

- segue, sulla base delle direttive del livello superiore, la realizzazione dei lavori programmati. L'attività comporta normalmente il controllo qualitativo e quantitativo di quanto realizzato nelle singole fasi di avanzamento da imprese esterne e il coordinamento con le diverse entità interne allo stabilimento per assicurare il regolare flusso di materiali e risorse necessarie, nel rispetto delle relative procedure amministrative;

addetto servizi di marketing:

- esegue, nell'ambito dei piani di marketing definiti dai responsabili di prodotto, una o più attività di supporto



al marketing (ricerche di mercato, attività promozionali, premi, direct marketing, direct mail);

- segue il buon fine dell'iter amministrativo e delle autorizzazioni, sia interne che esterne all'organizzazione, necessarie per la realizzazione delle varie attività in linea con le disposizioni di legge e con le procedure aziendali;
- mantiene i contatti operativi sia con le funzioni interne interessate alle attività che con le agenzie esterne incaricate di realizzare le varie iniziative;
- riceve i dati relativi alle iniziative realizzate informando l'organizzazione sull'andamento delle iniziative stesse;

assistente amministrazione personale:

- segue ed espleta le operazioni relative alla amministrazione del personale, elaborando/verificando dati relativi a: conteggi ferie/presenze, provvedimenti meritocratici, buoni pasto, rimborsi trasferte, contributi previdenziali/assicurativi, calcolo liquidazioni;
- fornisce chiarimenti sulle risultanze dello stipendio e contribuisce al perfezionamento del sistema di elaborazione;
- collabora con il responsabile all'elaborazione dei dati preventivi, consuntivi e statistici sul costo del lavoro;- mantiene i contatti con gli enti pubblici (INPS - collocamento, ecc.) riguardo le pratiche amministrative ordinarie;

responsabile in turno:

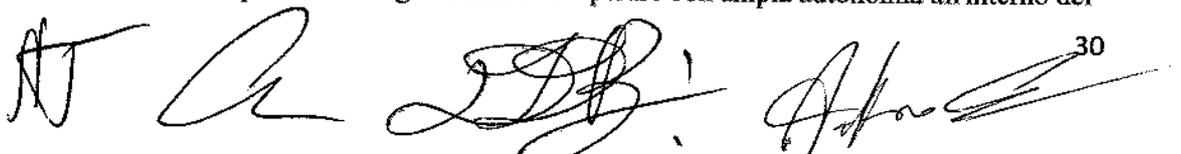
- sovrintende, in condizioni di autonomia operativa e decisionale, all'attività curando il rispetto dei parametri produttivi dati, guidando e controllando il personale in turno;
- assicura il rispetto delle norme di sicurezza e di protezione ambientale;
- verifica l'esecuzione dei lavori di manutenzione;- effettua in caso di emergenza gli interventi necessari e valuta, nel quadro delle consegne ricevute, la necessità di far intervenire i superiori; provvede all'addestramento del personale meno esperto;

assistente di giornata impianto:

- sovrintende, in condizioni di autonomia operativa e decisionale, all'attività curando il rispetto dei parametri produttivi dati, guidando, controllando e coordinando dal punto di vista tecnico e amministrativo gli operatori di reparto;
- assicura il rispetto delle norme di sicurezza e di protezione ambientale;
- verifica l'esecuzione dei lavori di manutenzione;
- effettua in caso di emergenza gli interventi necessari e valuta, nel quadro delle consegne ricevute, la necessità di far intervenire i superiori;
- provvede all'addestramento del personale;

tecnico di laboratorio ricerca:

- è normalmente diplomato e/o in possesso di conoscenze equivalenti, con rilevante autonomia nella messa a punto di nuove metodologie;
- è in possesso di una consolidata esperienza che gli consente di operare con ampia autonomia all'interno dei



lavori che gli vengono affidati dal responsabile di laboratorio o dal ricercatore che lo coordina, nell'ambito di obiettivi prefissati o discussi;

- può coordinare l'attività di personale tecnico;

- esegue tutte le attività del laboratorio e contribuisce alla messa a punto di nuovi metodi di preparazione/controllo;

- interagisce autonomamente con altri laboratori/unità, nello svolgimento del lavoro affidatogli;

- riporta autonomamente per iscritto i risultati di lavoro;

segretario/a di direzione:

- in possesso di particolare competenza professionale accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione, organizza viaggi, riunioni e tiene l'agenda per i dirigenti di liv. I; si avvale a tal fine in autonomia di risorse interne ed esterne alla società (ufficio viaggi, autisti, ecc.);

- adopera la moderna strumentazione informatica per battitura di note, relazioni, corrispondenza e per l'approntamento di prospetti statistici;

- gestisce contatti esterni di livello elevato, utilizzando correntemente le lingue estere;

operatore di vendita:

- ha l'incarico di viaggiare per la trattazione e la gestione con la clientela della zona di propria competenza per la vendita di prodotti per i quali ha avuto incarico e/o per svolgere attività di promozione, di merchandising e di assistenza al punto di vendita; può avvalersi di sofisticate apparecchiature tecnologiche per lo svolgimento della parte amministrativa e/o analitica delle proprie funzioni;

- svolge la propria attività di vendita in ampia autonomia sulla base di approfondite conoscenze del prodotto e del mercato. Sono richieste doti spiccate d'iniziativa per quanto attiene alla modalità di svolgimento e all'organizzazione dei compiti affidati;

- è responsabile del raggiungimento degli obiettivi di volume e fatturato per la zona di propria competenza. Nel quadro dell'ottimizzazione dei rapporti con la clientela, ha compiti di monitoraggio dell'andamento dei clienti e delle condizioni offerte dal mercato, rapportando al capo area per tutte le problematiche che esulano dalla sua responsabilità;

dimostratore tecnico esperto:

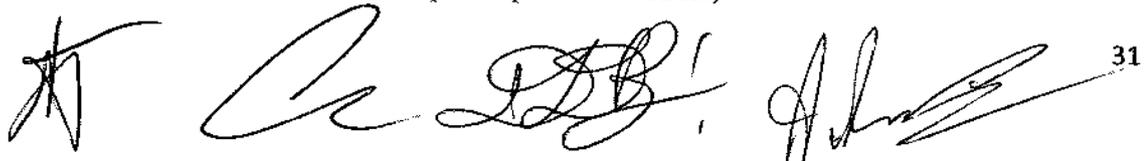
- in possesso di specifica preparazione professionale e particolare esperienza di lavoro, effettua dimostrazioni presso la clientela, di corretta applicazione dei prodotti cosmetici, anche di nuova composizione, fornendo consigli e istruzioni per l'ottimale utilizzo dei prodotti fino alla definizione di eventuali casi di contestazione;

- provvede inoltre a segnalare all'azienda, con opportune relazioni, valutazioni sulle prove eseguite e su eventuali difetti riscontrati;

tecnico esperto di assistenza:

- possiede una particolare competenza professionale accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione;

- effettua interventi tecnici sulle apparecchiature per le quali è addestrato;



- riceve o richiede al personale addetto al coordinamento degli interventi le visite da effettuare;
- ha la responsabilità del completamento dell'intervento che gli è stato assegnato;
- programma visite di manutenzione, di scandaglio contratti, per preventivi ecc.;
- si mantiene aggiornato sulla documentazione tecnica, attrezzi e strumenti, dotazione ricambi;
- compila e trasmette, alle scadenze richieste, la modulistica di servizio;
- inoltra reclamo per materiale di consumo difettoso secondo le procedure stabilite;
- effettua, a richiesta, interventi in appoggio ai tecnici;
- completa, a richiesta, l'addestramento dei nuovi tecnici sul campo al fine di migliorare le capacità;
- assiste le nuove apparecchiature nel periodo introduttivo in zona;
- segue i test su apparecchiature, materiali di consumo e accessori.

CATEGORIA D

Declaratoria.

Appartengono a questa categoria i lavoratori impiegati, qualifiche speciali e operai cui sono assegnate posizioni di lavoro che richiedono:

- conoscenze teoriche di base relative alla propria specializzazione acquisite anche attraverso percorsi formativi;
- esperienza approfondita di più specializzazioni tra loro strettamente collegate e di tutte le loro applicazioni operative;
- svolgimento in autonomia dei compiti secondo metodi e procedure solo parzialmente definite;
- controllo da parte del superiore, o di altre posizioni di coordinamento, dei risultati operativi;
- eventuale guida e controllo di collaboratori.

PROFILI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 1

Profili impiegati (I):

contabile:

- nel quadro delle norme contabili predisposte dalla società, registra valori e/o quantità, con valutazione critica degli stessi;
- elabora calcoli di natura complessa, anche avvalendosi dei supporti informatici;

programmatore:

- partecipa, nell'ambito di un team incaricato della realizzazione di un sistema informativo, alla realizzazione dei programmi secondo le indicazioni di massima ricevute;
- predispone tutti gli elementi per la documentazione dei programmi;

disegnatore:

- sviluppa e completa il disegno di aree di impianto già studiate;

- effettua disegni di sezioni di impianto inserendo anche autonomamente elementi standard e adottando se del caso programmi computerizzati;
- in base alle istruzioni ricevute, interpreta le norme e redige schemi di processo e dei servizi;
- cura la stesura degli elenchi linee, preliminari e definitivi, corredati di tutte le informative;

addetto pianificazione produzione:

- esegue dettagliati programmi di produzione (mensili e/o settimanali e/o giornalieri) per tutte le linee di prodotto a lui affidate, in base alle istruzioni ricevute dal responsabile e in coerenza con gli obiettivi generali dell'impresa;
- osserva i vincoli e le esigenze tecnico/operative proponendo all'occorrenza programmi alternativi;

addetto amministrazione personale:

- cura la raccolta delle informazioni statistiche relative all'amministrazione del personale;
- inserisce nel sistema informativo i dati relativi al dipendente;
- cura tutti gli aspetti contrattuali e burocratici legati all'amministrazione del personale;- controlla le trasferte su territorio nazionale ed estero dei dipendenti nella piena osservanza della normativa interna all'impresa;

operatore tecnico polivalente di ricerca:

- in base ad approfondite conoscenze teorico-pratiche acquisite e con l'eventuale guida e partecipazione operativa di altri specialisti inquadrati a livello inferiore, provvede a svolgere attività specialistiche complesse e variabili nel campo analitico-strumentale;
- è in grado di operare in condizioni di ampia autonomia operativa, con facoltà d'iniziativa personale e con l'applicazione di tecniche e metodologie diversificate per il conseguimento dei risultati definitivi;

capo sorveglianza:

- coordina l'attività del personale preposto alla tutela e sorveglianza del patrimonio aziendale;
- assicura l'applicazione delle direttive/normative aziendali in tema di tutela del patrimonio e di controllo di beni e prodotti in entrata/uscita dall'impresa;
- assicura la corretta gestione del movimento del personale, visitatori, imprese esterne in entrata e uscita;
- collabora alla stesura dei piani di emergenza controllandone la loro applicabilità;

addetto customer service;

- mantiene i contatti con i clienti nell'ambito di una politica di vendita già predefinita;
- riceve l'ordine del cliente su tutta la linea di prodotti di propria competenza, imputa l'ordine nel sistema verificando il rispetto delle condizioni di vendita in vigore;
- prende accordi con il cliente per date e punti di consegna, nonché per particolari esigenze logistiche coordinandosi con le competenti funzioni aziendali per il rispetto delle modalità di consegna;
- è responsabile della gestione dell'intero processo degli ordini per i clienti aventi sede in un'area geografica



h



definita e/o per uno o più prodotti di propria competenza sul territorio nazionale;

- contribuisce alla definizione di modalità di miglioramento del servizio al cliente;

PROFILI QUALIFICHE SPECIALI (QS):

capo squadra/turno magazzino/spedizioni:

- all'interno di un magazzino di stabilimento coordina e controlla l'attività degli addetti, distribuendo i carichi di lavoro derivanti dall'attività di carico/scarico di automezzi e l'ottimizzazione delle aree di stoccaggio;

- controlla gli ingressi e le uscite di prodotto e di materie prime applicando le relative procedure di gestione fisica e amministrativa del prodotto;

- assicura il rispetto delle procedure di gestione fisica e amministrativa del prodotto;

capo squadra:

- guida, coordina e controlla, in condizioni di autonomia, squadre di operai che svolgono lavori e operazioni per le quali sono richiesti prevalentemente requisiti di capacità e conoscenze tecniche superiori a quelli previsti per le squadre guidate da lavoratori appartenenti alla categoria E;

PROFILI OPERAI (O):

operatore tecnico polivalente manutenzione:

- è in possesso di elevate conoscenze teorico-pratiche attinenti a tutte le attività relative a una o più specializzazioni; - esegue, in assenza di livelli di coordinamento intermedio, con ampia autonomia operativa e decisionale, ogni tipo di intervento (ripristino, conservativo, migliorativo) su macchinario, apparecchiature e strumenti, in particolare relativamente a: modalità di preparazione-esecuzione, priorità di svolgimento, necessità di operare in coordinamento con altre funzioni e unità aziendali anche di più specializzazioni fondamentali (avvalendosi all'occorrenza di altri operatori specialisti);

- realizza, integrandosi con altri specialisti, interventi che presentano elementi di difficoltà e complessità tale da richiedere elevate conoscenze nelle discipline tecniche di competenza (meccanica, elettrica ed elettronica) e nella loro correlazione con gli impianti e i processi produttivi in particolare quando siano necessarie la massima rapidità, affidabilità ed economicità del risultato;



strumentista polivalente:

- realizza, avvalendosi all'occorrenza di altri operatori specialisti, interventi risolutivi, per l'individuazione e l'eliminazione di qualsiasi guasto, compresa la revisione e la taratura dei singoli componenti, sull'intera gamma delle apparecchiature elettroniche complesse o delle catene di regolazione complesse (elettroniche, pneumatiche, elettropneumatiche e combinate) o in mancanza sulla pluralità di quelle esistenti in impresa, purché siano tra loro differenti per caratteristiche;

- provvede alla realizzazione di modifiche su indirizzi di massima e partecipa alla formulazione di proposte migliorative;



operatore tecnico polivalente impianti complessi:

- controlla e conduce, indifferentemente in sala quadri e in campo e in assenza di livelli di coordinamento intermedio, diversi processi produttivi di impianti di grande dimensione e tecnologia avanzata con notevole complessità di processo e primario rilievo nell'interconnessione dei cicli produttivi;
- svolge attività di preparazione lavori di manutenzione con relativa firma dei permessi di avvio e accettazione lavori;
- esegue la raccolta di dati e la predisposizione di prospetti e/o introduzione di dati inerenti la gestione dell'impianto in terminali di sistema;
- coordina operativamente l'attività di altro personale operaio;

conduttore impianti complessi:

- è in possesso di diploma tecnico-professionale o di preparazione equivalente;
- risponde direttamente al responsabile di reparto;
- opera indifferentemente su impianti notevolmente complessi, di caratteristiche produttive fra loro diverse, con compito di guida, coordinamento e controllo di altri operatori;
- è in grado di decidere interventi risolutivi in caso di anomalie;

1° colorista:

- provvede, al massimo livello di autonomia funzionale e in possesso di conoscenze tecniche acquisite con diploma tecnico-professionale o preparazione equivalente, in assenza di livelli di coordinamento e avvalendosi delle più moderne tecnologie, alla messa in tinta di nuovi prodotti o di prodotti speciali, individuando di volta in volta le metodologie da utilizzare, effettuando i controlli chimici e fisici necessari e le annotazioni relative;

PROFILI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 2

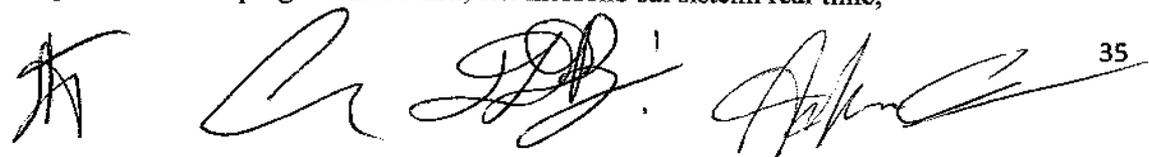
Profili impiegati (I):

addetto collaudi:

- effettua controlli periodici presso gli impianti di una unità produttiva segnalando gli interventi necessari;
- verifica affinché il funzionamento dei vari impianti rispecchi gli standard di qualità;
- provvede alla messa in opera dei macchinari di nuova installazione e al collaudo del prodotto;

operatore sala macchine e telecomunicazioni:

- gestisce il sistema attraverso l'uso e il controllo della consolle principale;
- rileva gli errori e documenta le malfunzioni facilitandone la correzione;
- gestisce dal punto di vista operativo le problematiche legate alla rete di telecomunicazioni (attivazione/disattivazione delle linee di comunicazione/work station, attivazione dei supporti di manutenzione alle linee in caso di guasto, ecc.);
- avvisa gli utenti per tutti i fermi programmati e non, che incidono sui sistemi real-time;



- effettua, sotto la responsabilità e su indicazione della supervisione sistemi e/o del capo turno operatori, particolari analisi e/o interventi su dati e/o programmi;

- cura l'alimentazione delle stampatrici;

addetto centro di distribuzione:

- svolge, sulla base di approfondite conoscenze teoriche e pratiche, con ampia autonomia, tutti i compiti relativi al trasporto - stoccaggio - prelevamento e spedizione dei prodotti di sua competenza e/o altre utilizzando tutti i mezzi idonei, anche informatici, presenti all'interno di un centro di distribuzione;

- è in grado di suggerire al superiore eventuali modifiche da attuarsi per migliorare il processo di evasione dell'ordine;

operatore servizi di marketing:

- svolge lavori preparatori alle iniziative promozionali e di marketing;

- suddivide, ordina e riepiloga, da un punto di vista amministrativo, le pratiche inerenti il settore e cura l'aggiornamento dell'archivio;

- compila situazioni periodiche/riepilogative anche ricercando nuove e ottimali soluzioni di presentazione dati;

segretario/a:

- in possesso di conoscenze di almeno 1 lingua estera, impiega correntemente sistemi di videoscrittura, per battitura di note, lettere e prospetti statistici;

- organizza e gestisce archivi e schedari;

- redige in modo autonomo corrispondenza semplice;

- tiene aggiornata l'agenda degli impegni e provvede all'organizzazione logistica di viaggi e riunioni;

tecnico di assistenza:

- effettua interventi tecnici sulle apparecchiature per le quali è addestrato e aggiornato;

- compila correttamente e trasmette, alle scadenze richieste, la modulistica di servizio;

- inoltra il reclamo per materiale di consumo difettoso secondo le procedure stabilite;

dimostratore tecnico:

- effettua dimostrazioni, presso la clientela, di corretta applicazione dei prodotti cosmetici, anche di nuova composizione, fornendo consigli e istruzioni per l'ottimale utilizzo dei prodotti fino alla definizione di eventuali casi di contestazione;

- provvede inoltre a segnalare all'impresa, con opportune relazioni, valutazioni sulle prove eseguite e su eventuali difetti riscontrati;

PROFILI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 3

Profili impiegati (I):



36

addetto contabilità:

- provvede alla raccolta di dati e allo svolgimento di operazioni contabili sulla base di schemi e metodologie standard: impostazione e registrazione dati su moduli e/o supporti informatici, elaborazioni statistiche, ecc.;

disegnatore particolarista:

- esegue, su istruzioni del responsabile, disegni costruttivi di particolari eventualmente con l'ausilio di semplici programmi computerizzati;
- indica la dimensione del prodotto e dei materiali mediante l'uso di tabellari e norme di fabbricazione;
- esegue calcoli di verifica su ipotesi progettative applicando procedimenti di calcoli semplici e prestabiliti;

operatore acquisti;

- cura, nell'ambito delle sue competenze, l'aggiornamento degli archivi e delle pratiche burocratiche dell'unità organizzativa;
- assiste l'approvvigionatore nelle attività di sollecito al fornitore e alla gestione amministrativa delle forniture;

addetto spedizioni:

- riceve e controlla i documenti di versamento di materiali e prodotti a magazzino e provvede alle operazioni di carico contabile via terminale;
- controlla la rispondenza tra ordine e bolla di prelievo ed effettua le operazioni di scarico contabile;
- emette, controlla e smista la documentazione necessaria alle spedizioni per Italia ed estero, anche corredandola con eventuali istruzioni per il trasporto;
- supporta l'amministrazione nella verifica dell'attività contabile relativa al magazzino;

addetto settore personale:

- applica tutte le procedure necessarie ad assicurare la corretta applicazione delle leggi, dei contratti, degli accordi e regolamenti;
- cura, nell'ambito delle sue competenze, l'aggiornamento degli archivi e delle pratiche burocratiche;
- redige la corrispondenza relativa all'ufficio e svolge compiti di segreteria generale;

receptionist/centralinista:

- ha la responsabilità del controllo delle entrate negli uffici e della ricezione di visitatori e clienti, accerta la loro identità e li annuncia telefonicamente alla persona richiesta;
- risponde alle telefonate in arrivo, utilizzando in tale ambito lingue estere;
- riceve posta e pacchi in arrivo;

addetto di infermeria:



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

- esegue, su precise disposizioni o in appoggio al medico, attività di primo soccorso e/o attività di terapia medica in stabilimenti di grandi dimensioni;
- verifica e compila, per la parte di competenza, la modulistica da inviare alle unità pubbliche competenti;
- collabora con il medico nell'esecuzione di particolari esami (elettrocardiogramma, ecc.);
- provvede al mantenimento in efficienza dei mezzi in dotazione presso il centro sanitario; controlla il materiale in dotazione alle unità mobili;
- gestisce i libretti sanitari del personale dello stabilimento.

PROFILI OPERAI (O):

operatore polivalente controllo qualità:

- esegue le determinazioni analitiche (chimiche o chimico-fisiche o tecnologiche per prodotti a comportamento e chimiche, chimico-fisiche per prodotti a specifica) gestendo più prodotti e utilizzando un elevato numero di apparecchiature complesse e diversificate (gascromatografo, spettrofotometro, ecc.);
- effettua analisi speciali sui prodotti in ingresso e su quelli in lavorazione, messa a punto di metodologie di analisi semplici, taratura apparecchiature;
- contribuisce alla messa a punto dei controlli di processo e delle metodologie analitiche sui nuovi prodotti;

operatore antincendio:

- nell'ambito di unità produttive di grandi dimensioni, funge da punto di riferimento per gli altri pompieri in caso di assenza temporanea del responsabile;
- coordina, in caso di necessità, la partenza di mezzi mobili antincendio;
- coadiuva il superiore nella formazione e addestramento del personale all'uso dei mezzi per l'antincendio;

operatore parco serbatoi:

- esegue tutte le operazioni richieste per il ricevimento, stoccaggio e trasferimento dei prodotti;
- esegue tutti i controlli e le manovre a quadro e locali per il ricevimento, mantenimento e invio agli utenti dei prodotti;
- espleta polivalenza operativa sulle varie posizioni di lavoro;
- svolge attività complementari alla conduzione degli impianti assegnati;

operatore specialista di manutenzione:

- è in possesso di approfondite conoscenze tecnico-pratiche su più specializzazioni;
- esegue interventi in modo risolutivo sull'intera gamma delle apparecchiature degli impianti con autonomia operativa effettuando, in casi complessi, diagnosi, impostazione e preparazione lavori;
- coordina, quando necessario, altri lavoratori;

conduttore impianto complesso:

- controlla, alle dipendenze del capoturno e nell'ambito di consegne prestabilite, attraverso la strumentazione centralizzata, l'andamento dell'intero processo produttivo di un impianto complesso svolgendo le operazioni necessarie al corretto funzionamento dell'impianto di propria competenza, decidendo in autonomia le variazioni necessarie per il rispetto degli obiettivi e dei vincoli esistenti;

- coordina da un punto di vista operativo l'attività di altro personale;
- svolge un'attività di controllo e ispezione routinaria sulla fase del processo di propria competenza attuando limitati interventi manutentivi;

operatore polivalente impianti:

- controlla e conduce impianti chimici ad alto contenuto tecnologico, processistico, impiantistico e di fibre chimiche, per cui è richiesta una notevole iniziativa, integrazione e polivalenza operativo-esecutiva tra i lavoratori addetti;

- svolge l'attività di controllo e ispezione routinaria sul processo, attuando interventi di attività integrative specialistiche e di servizio;

- coordina, da un punto di vista operativo, altri lavoratori in particolari momenti (fermata, avviamento, emergenza, variazioni di assetto di marcia);

preparatore:

- opera su impianti specifici caratterizzati da complessa strumentazione automatica e semiautomatica e da conduzioni di esercizio particolarmente critiche per i parametri da tenere sotto controllo (ad es.: temperatura, pressione, tempi, ecc.);

- provvede alla verifica e registrazione dei dati riscontrati, anche con riferimento alle norme di buona fabbricazione e di sicurezza;

- conosce elementi basilari di analisi chimica e/o di adeguatezza impiantistica e dei processi chimici;

- individua guasti o anomalie durante l'esercizio degli impianti;

operatore di ricerca:

- in base a conoscenze teorico-pratiche acquisite con l'eventuale guida e partecipazione operativa di altri specialisti, provvede a svolgere attività specialistiche nel campo analitico-strumentale;

- è in grado di operare in condizioni di autonomia operativa, con facoltà d'iniziativa personale e con l'applicazione di tecniche e metodologie diversificate per il conseguimento dei risultati definitivi;

colorista:

- provvede, in condizioni di autonomia funzionale, alla messa in tinta di nuovi prodotti o di prodotti speciali, individuando di volta in volta le metodologie da utilizzare, effettuando i controlli chimici e fisici necessari e le annotazioni relative.

CATEGORIA E

Declaratoria.

Appartengono a questa categoria i lavoratori impiegati, qualifiche speciali e operai cui sono assegnate



- compila, ove prevista, la scheda di lavorazione riportando i risultati ottenuti durante i controlli in processo secondo le disposizioni ricevute;
- opera nelle norme di buona fabbricazione e della sicurezza;

operatore di laboratorio:

- addetto al controllo dei prodotti finiti ed eventualmente anche alla messa a punto delle varie tinte del campione;
- in possesso di specifiche conoscenze tecniche e capacità pratiche, in condizioni di autonomia esecutiva, impiegando attrezzature o strumentazioni di uso corrente e di semplice impiego, fornisce assistenza alla produzione, eseguendo il collaudo e la messa in tinta del prodotto utilizzando metodologie standard ovvero quelle di volta in volta richieste;
- effettua l'applicazione del prodotto su appositi supporti e confronta il risultato con le tinte standard indicate sulla cartella in vigore, effettuando le annotazioni relative e fornendo valutazione qualitativa sulle caratteristiche applicative dello stesso;
- verifica che l'andamento delle prime lavorazioni sia conforme a quanto preventivato;
- esegue su indicazioni del proprio responsabile le eventuali modifiche;

operatore polivalente:

- operatore di impianto di produzione chimica che opera sulle varie posizioni del ciclo produttivo associando alle specifiche attività di conduzione la capacità di servirsi della strumentazione automatica per il controllo e la regolazione del processo;
- interviene in autonomia, anche coordinando altri lavoratori, sulle variazioni impiantistiche;
- svolge attività analitiche interpretando i risultati e proponendo le opportune correzioni;
- effettua gli interventi di manutenzione accidentali necessari alla continuità del processo;

operatore di infermeria:

- provvede agli interventi di 1° soccorso (disinfezione e medicazione delle ferite, 1° parziale intervento nel trattamento di piccoli traumi, 1° intervento nei casi di ustione, ecc.);
- collabora nel mantenimento in efficienza dei mezzi e dei materiali in dotazione presso il Centro sanitario e/o presso le Unità mobili;
- svolge piccole attività amministrative e/o di segreteria tecnica (archivio libretti sanitari, annotazione dati statistici, ecc.).

PROFILI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 3

Profili impiegati (I):

addetto archivio disegni:

- sulla base delle direttive dei superiori, provvede alla ripartizione dei disegni secondo il metodo di classifica nei relativi incartamenti e alla riproduzione degli stessi;

- ricerca i disegni richiesti per la consultazione e li consegna al richiedente;
- sostituisce i disegni annullati con quelli validi;
- effettua la registrazione di tutti i movimenti di archivio, in modo da tenerne l'aggiornamento.

Profili operai (O):

operatore magazzino/carrellista:

- effettua operazioni di prelievo e accettazione di prodotti e materie prime con responsabilità di riscontro documentale delle operazioni e con imputazione di dati su terminale;
- esegue la movimentazione e l'impilamento di materiali vari da e per zone e posti prestabiliti nel magazzino anche con l'ausilio di elevatori meccanici;

operatore generico manutenzione:

- esegue lavori manutentivi che richiedono una significativa esperienza negli impianti e nelle officine;

confezionatore:

- addetto alla conduzione di macchine di confezionamento che, oltre ad operare sull'intera gamma delle stesse, svolge tutte le operazioni di controllo e registrazione dei dati riscontrati; interventi meccanici, nonché regolazione e messa a punto delle macchine con relativa annotazione dei dati, anche con riferimento alle norme di buona fabbricazione;
- effettua anche i cambi formato;

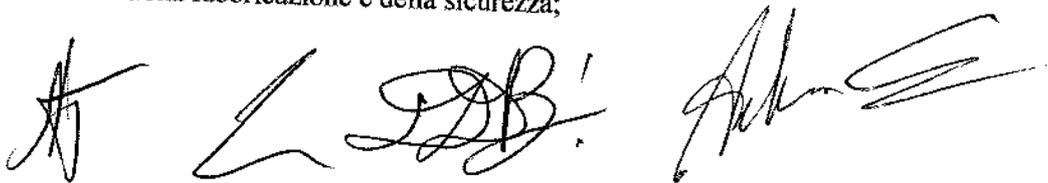
operatore esterno:

- esegue, in campo e in base a metodi di lavoro prestabiliti, i controlli di una sezione di un impianto di produzione;
- trasmette le notizie e i dati relativi comunicando, a chi di regola, le eventuali anomalie del funzionamento dell'impianto;
- svolge singoli interventi di manutenzione;



operatore:

- conduce in base a metodi di lavoro prestabiliti e in completa autonomia operativa una linea di produzione e/o una tipologia di prodotto, provvedendo alla guida e alla regolazione dello scarico e al recupero dei pezzi difettosi;
- controlla i parametri di funzionamento delle macchine provvedendo alla loro messa a punto e regolazione;
- controlla lo stato del prodotto durante la lavorazione e l'identità dello stesso;
- compila, ove prevista, la scheda di lavorazione riportando i risultati ottenuti durante i controlli in processo secondo le disposizioni ricevute;
- opera nelle norme di buona fabbricazione e della sicurezza;

operatore laboratorio di ricerca:

- realizza, su indicazioni di massima, programmi di prove sperimentali ripetitive;

guardia giurata/autista:

- svolge le attività di sorveglianza finalizzata alla conservazione e tutela del patrimonio dell'impresa;
- collabora con gli enti preposti alla gestione in entrata e uscita di persone, merci, ecc. accertandone la corrispondenza alle disposizioni/norme aziendali;
- controlla il personale dipendente di imprese esterne che svolgono attività all'interno dell'impresa, controllando altresì il movimento dei materiali/mezzi di dette imprese;
- provvede, secondo le disposizioni ricevute, al trasporto e alla relativa movimentazione di merci e/o persone, curando se del caso anche la consegna/ritiro della documentazione amministrativa;
- provvede all'ordinaria manutenzione dell'automezzo segnalando a chi di competenza gli interventi di natura complessa.

PROFILI POSIZIONE ORGANIZZATIVA 4

Profili operai (O):

campionatore:

- provvede al prelievo, secondo le modalità previste, dei campioni di merce da inviare in laboratorio per le analisi specifiche;
- esegue sui campioni prelevati, su istruzioni del tecnico, tutte le operazioni preliminari alle analisi;

operatore spedizioni:

- collabora con l'addetto magazzino/carrellista nell'attività di stoccaggio e prelievo materie prime e prodotti finiti;
- preleva, su disposizione del responsabile, il materiale a magazzino;
- provvede al recapito della corrispondenza di reparto;



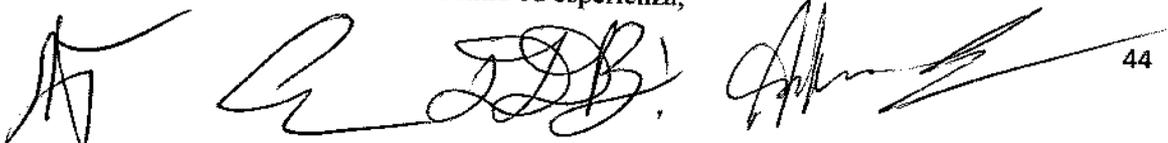
confezionatore:

- addetto alla conduzione di macchine di confezionamento che, oltre ad operare sull'intera gamma delle stesse, svolge tutte le operazioni di controllo e la registrazione dei dati riscontrati, interventi meccanici, nonché regolazione e messa a punto delle macchine con relativa annotazione dei dati, anche con riferimento alle norme di buona fabbricazione;



addetto operatore ausiliario:

- esegue, in base a consegne ricevute e con metodi di lavoro prestabiliti, operazioni ausiliarie e complementari al ciclo produttivo e a fasi terminali del ciclo, utilizzando una normale capacità abbinata a una specifica competenza acquisita attraverso tirocinio ed esperienza;



ausiliario laboratorio di ricerca:

- è addetto al lavaggio vetreria (manuale e meccanico), alla pulizia dei laboratori, al trasporto materiali e reagenti, alla preparazione e sterilizzazione in stufe a secco della vetreria lavata;
- svolge mansioni ausiliarie di laboratorio in seguito a dettagliate istruzioni;

ausiliario servizi:

- è addetto al disbrigo di pratiche presso uffici esterni, al ritiro/consegna di documenti, all'effettuazione di versamenti e acquisti vari.

CATEGORIA F

Declaratoria.

Appartengono a questa categoria i lavoratori impiegati e operai che svolgono mansioni, lavori e operazioni che richiedono generiche conoscenze professionali e capacità pratiche quali addetti a lavori di carico e scarico a mano, generici di pulizia, lavaggio manuale e analoghi lavori di fatica.

Anche in relazione a quanto stabilito dalla legge n. 190/85, la distinzione tra quadri, impiegati, qualifiche speciali e operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, sindacali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

Il collegamento fra l'inquadramento per qualifica e il relativo trattamento normativo è il seguente:

- gruppo 1) - qualifica di quadro (Q)
- gruppo 2) - qualifica impiegatizia (I)
- gruppo 3) - qualifica speciale (QS)
- gruppo 4) - qualifica operaia (O)



Nota a verbale.

Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 2, legge n. 190/85, le Parti si danno atto che caratteristiche indispensabili della qualifica dei Quadri sono costituite: dallo svolgimento con carattere continuativo di funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, dalla responsabilità di unità organizzative di particolare rilevanza per l'attività aziendale, da ampia autonomia e discrezionalità nel perseguimento delle finalità prefissate, nonché dal possesso di equivalenti professionalità e competenze tecnico-specialistiche il cui apporto risulti determinante nel processo di formazione delle decisioni gestionali e di sviluppo dell'impresa.



In base a quanto sopra, le Parti riconoscono che rivestono la qualifica di Quadro i lavoratori inquadrati nella categoria A), di cui al presente art. 4. Le Parti si danno atto che con la regolamentazione di cui agli artt. 4 e 28 del presente CCNL si è data attuazione al disposto della legge n. 190/85.

TABELLA di SINTESI NORMATIVA del CCNL CHIMICI PRODOTTI SERVIZI alla PERSONA



Periodo di prova

Cat. A-B: 6 mesi (3 mesi nei casi di cui al c.c.n.l.); cat. C-D: 3 mesi (2 mesi nei casi di cui al c.c.n.l.); cat. E: 2 mesi; cat. F: 1 mese.

Divisori

Giornaliero: 25.

Orario.

Mensilità contrattuali

13

Indennità varie

Il c.c.n.l. prevede l'erogazione, ricorrendone i presupposti, delle seguenti indennità: premio di partecipazione, indennità di cassa, per lavorazioni nocive, di rischio macchina, per disagiata sede, di trasferta e di trasferimento premio presenza.

Orario di lavoro

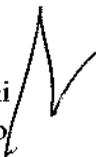
(Dal 1° gennaio 1999) Settore chimico. 247,5 giorni annui (lavoratori giornalieri e turnisti 2x5 e 2x6), ovvero 246,5 giorni annui (turnisti 3x5 e 3x6, di 8 ore ciascuno, comprensivi di festività e ferie; l'orario medio sett. è di 37 ore e 45 minuti.

Norme comuni. Turnisti 2x7 e 3x7: 233,5 giorni annui di 8 ore ciascuno. Maggiorazioni per particolari articolazioni di orario: lavoro a turni avvicendati diurni, 4%; orario multiperiodale (orario sett. realizzato come media su un arco di più settimane o mesi fino a 12), 10% per le ore oltre l'ottava giornaliera o nella giornata di sabato.

Lavoro straordinario e notturno



Percentuali di maggiorazione - Settore chimico (sulla quota oraria di minimo, i.p.o., scatti di anzianità, elemento retributivo individuale, aumenti di merito e altre eccedenze sul minimo). Straordinario: da 41 a 44 ore, 10%; da 45 a 48 ore, 25%; oltre 48 ore, 35%; festivo da 41 a 44 ore, 50%; festivo oltre 44 ore, 70%; notturno da 41 a 44 ore, 50% (30% operai); notturno da 45 a 48 ore, 60%; notturno oltre 48 ore, 75%. Notturno: non in turni, 50% (30% operai); a turni avvicendati, 34%; in lavorazioni a ciclo continuo su 3 turni avvicendati nell'arco di 7 gg., 46%. Festivo: 50%; domenicale con riposo compensativo, 33%; domenicale (o nei giorni di riposo compensativo, per i turnisti) oltre le 48 ore sett., 70%.



- Norme comuni.

Lavoro eccedente (oltre l'orario medio settimanale e fino alla 40 ora sett.): 5% (10% in caso di orario sett. multiperiodale). Prime 120 ore prestate oltre il limite delle 2024 annue, 30%.

Ferie e permessi



Ferie. 4 settimane (anzianità di servizio fino a 10 anni); 5 settimane (anzianità superiori). Per i quadri impiegati e intermedi del settore chimico in forza al 31.8.1990, e con oltre 18 anni di servizio, 5 settimane e 2 giorni.

Riduzione annua (assorbita nell'orario medio di lavoro). Settore chimico: turnisti 2x5 e 2x6, 68 ore; turnisti 3x5 e 3x6, 76 ore.

Malattia

Conservazione del posto. 8 mesi (anzianità di servizio fino a 3 anni), 10 mesi (da 4 a 6 anni), 12 mesi (oltre i 6 anni), in un arco di 36 mesi, più eventuali 4 mesi di aspettativa non retribuita (prorogabili di altri 4). (i ricoveri ospedalieri di durata continuativa superiore a 20 gg. e fino ad un massimo di 60 gg. complessivi non sono considerati ai fini della durata massima del comparto).

Trattamento economico.

Integrazione dell'indennità Inps per gli operai ed intermedi, e trattamento economico interamente a carico dell'azienda per gli impiegati, fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione netta: 100% primi 3 mesi, 50% 5 mesi successivi (anzianità di servizio fino a 3 anni); 100% primi 4 mesi, 50% 6 mesi successivi (anzianità di servizio da 4 a 6 anni); 100% primi 5 mesi, 50% 7 mesi successivi (anzianità di servizio oltre i 6 anni). Il trattamento economico ricomincia "ex novo" in caso di malattia insorta dopo almeno 4 mesi senza alcuna assenza per malattia, dal 210 giorno di ricovero ospedaliero e comunque per le malattie iniziate dopo 12 mesi dalla cessazione del diritto al trattamento del 100%. Esaurito il trattamento economico spettante a causa di un unico evento morboso, il trattamento stesso ricomincia "ex novo" in caso di ricovero ospedaliero superiore a 14 giorni.

Gravidanza e Puerperio

Integrazione dell'indennità Inps fino al 100% della retribuzione di fatto per i primi 5 mesi di assenza.

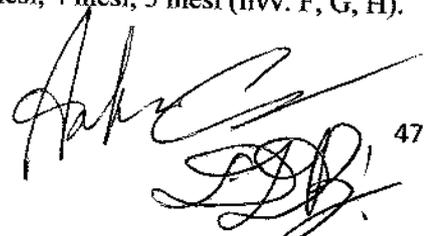
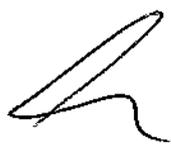
Congedo matrimoniale



15 gg. lavorativi consecutivi, esclusi domeniche e festivi, con decorrenza della normale retribuzione (interamente a carico dell'azienda per gli impiegati; corrisposta mediante integrazione dell'indennità Inps per le altre qualifiche).

Preavviso

- Settore chimico. I diversi termini di preavviso corrispondono a diverse anzianità di servizio (fino a 5 anni, da 6 a 10, oltre i 10) Intermedi: 1 mese, 1 mese e 1/2, 2 mesi (cat. D); 1/2 mese, 1 mese, 1 mese e 1/2 (cat. E). Impiegati: 2 mesi, 3 mesi, 4 mesi (cat. A-B); 1 mese e 1/2, 2 mesi, 3 mesi (cat. C-D); 1 mese, 1 mese e 1/2, 2 mesi (cat. E-F). Operai: 6 gg. Per il 1° anno di servizio, 15 gg. Per i successivi, esclusi gli operai, il preavviso decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese e, in caso di dimissioni, i termini sono ridotti alla metà. - Operai: 3 mesi (2 per il livello I). Intermedi, impiegati e quadri: 4 mesi, 5 mesi, 6 mesi, 8 mesi (livv. Q1, Q2, A, B); 3 mesi, 4 mesi, 5 mesi, 6 mesi (livv. C, D, E); 2 mesi, 3 mesi, 4 mesi, 5 mesi (livv. F, G, H). Il preavviso decorre dalla metà o dalla fine del mese.



Lavoro interinale

Limiti numerici. Non può essere superato il 12% degli occupati a tempo indeterminato. Restano sempre consentite 10 assunzioni (purché non si superi il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa).

Lavoro part-time

Trattamento economico. Il cen I prevede specifiche maggiorazioni per le prestazioni in part-time verticale nelle giornate di sabato e domenica, nonché un'indennità a titolo di riduzione annua dell'orario di lavoro.

Lavoro supplementare. Percentuale di maggiorazione: 10% per le ore prestate entro il limite giornaliero ed annuo fissato dal c.c.n.l.; 50% per le ore prestate oltre tale limite. Periodo di prova. Cat. A-B: 1050 ore in 6 mesi. Cat. C-D: 525 ore in 4 mesi. Cat. E: 350 ore in 3 mesi. Cat. F: 175 ore in 2 mesi. Malattia. Per i casi di part-time verticale, conservazione del posto fino all'80% della prestazione annua concordata.

Apprendistato

Qualifiche ammesse. Categoria E. Durata. 24 mesi (20 mesi fino al 30 giugno 2001), titolo di studio postobbligato o attestato di qualifica inerenti al profilo professionale da conseguire; 3 anni, titolo di studio post-obbligato o attestato di qualifica non inerenti al profilo professionale da conseguire; 4 anni, scuola dell'obbligo.

Periodo di prova.

4 settimane (riducibili a 2 in caso di precedente frequenza di corsi formativi inerenti il profilo professionale da conseguire).

Ferie.

4 settimane.

Malattia e infortunio.

Per assenze fino a 8 mesi indennità a carico dell'azienda pari al 60% della retribuzione per i primi 3 mesi; 30% per i successivi 5 mesi.

Formazione.

120 ore medie annue (ridotte a 60 in caso di possesso di titolo di studio post-obbligato o attestato di qualifica inerenti al profilo professionale da conseguire).

Formazione e lavoro

Qualifiche ammesse. Professionalità elevate: categorie A, B, C; professionalità intermedie: cat. D-E; professionalità elementari: cat. F.



Tabella retributiva lavoratori qualificati decorrenza 01/07/2016 (Importi in Euro):



Livello	Minimo	Indennità Posizione Organizzativa	Totale	Tabelle a 32 ore
A1	2158,00	388,00	2546,00	2143,40
A2	2158,00	214,00	2372,00	1989,81
A3	2158,00	164,00	2322,00	1955,23
B1	1984,00	222,00	2206,00	1857,19
B2	1984,00	154,00	2138,00	1800,46
C1	1796,00	220,00	2016,00	1697,60
C2	1796,00	164,00	1960,00	1649,61
D1	1653,03	235,23	1888,26	1590,16
D2	1653,03	156,74	1810,77	1524,91
D3	1653,03	116,73	1769,76	1490,21
E1	1494,87	191,41	1687,28	1420,76
E2	1494,87	123,27	1627,14	1362,38
E3	1494,87	71,92	1567,29	1319,56

BY

h

AT *h* *AB* *BB* ⁴⁹

E4	1494,87	35,41	1531,04	1290,03
F	1461,46	0	1461,46	1230,89

TABELLE RETRIBUTIVE:

LIVELLI RETRIBUTIVI 2016		TABELLE A 32 ORE	TABELLE A 36 ORE
H	24465,23	1972,58	2218,41
G	2334,53	1867,82	2101,68
F	2127,20	1701,76	1913,98
E	1913,46	1531,37	1722,41
D	1789,00	1431,60	1610,30
C	1615,76	1292,81	1454,28
B	1466,93	1173,54	1320,24
A	1361,76	1091,21	1226,48

Sezione 2 Commercio:

(Classificazione del personale)

PRIMO LIVELLO

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

[Handwritten signatures]

autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

Profili esemplificativi:

- Capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale, capo centro EDP;
- Gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o magazzino a prezzo unico;
- Analista sistemista;
- Gerente o Capo di sede assistenziale con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa;
- Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
- Esperto di sviluppo organizzativo;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

SECONDO LIVELLO

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

Profili esemplificativi:

- Ispettore;
- Cassiere principale che sovrintenda più casse;
- Corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;
- Addetto alla esecuzione di progetti o parti di essi;
- Capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
- Contabile con mansioni di concetto;
- Segretario di direzione con mansioni di concetto;
- Consegnatario responsabile di magazzino;
- Agente di acquirente nelle aziende di legname
- Agente esterno consegnatario delle merci,
- Determinatore di costi;
- Spedizioniere patentato;
- Chimico di laboratorio;
- Tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico;



- Interprete o traduttore simultaneo;
- strumento equivalente, in contatto o collegamento con la redazione dell'editore anche tramite sua tipografia;
- Programmatore analista;
- Assistente del product manager;
- Internal auditor;
- EDP auditor;
- Specialista di controllo di qualità;
- Revisore contabile;
- Analista di procedure organizzative;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

TERZO LIVELLO

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:

- Steno-dattilografo in lingue estere;
- Disegnatore tecnico;
- Creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;
- Addetto a pratiche doganali e valutarie;
- Operaio specializzato provetto;
- Commesso specializzato provetto: (personale con mansioni di concetto, di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa e adeguata determinante iniziativa, con l'incarico di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: fornire attive azioni di consulenza per il buon andamento dell'attività commerciale, assicurare nell'ambito delle proprie mansioni l'ottimale gestione delle merceologie affidategli, intervenendo sulla composizione degli stocks e sulla determinazione dei prezzi, intrattenere rapporti commerciali e di vendita al pubblico anche attraverso opportune azioni promozionali, espletare operazioni d'incasso, porre la sua esperienza al fine dell'addestramento e della formazione professionale degli altri lavoratori)
- Operatore di elaboratore con controllo di flusso;
- Contabile/impiegato amministrativo: (personale che in condizione di autonomia operativa e di

adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare date e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali e bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi)

- Programmatore minutatore di programmi;

1. il manutentore meccanico, il manutentore elettrico, l'aggiustatore, il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con l'interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o impianti, curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale;

2. il primo operatore di linea comportava professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, incaricato, oltre che dei compiti propri della mansione, di svolgere congiuntamente, in condizioni di autonomia operativa i seguenti compiti: operare, scegliendo il lavoro da compiere, interventi su organi, apparati e/o impianti con la relativa prova di avviamento, effettuare eventualmente su qualsiasi tipo di apparecchiatura operazioni consistenti in sostanziali riparazioni, messe a punto, verifiche e manutenzioni, contribuire con le sua esperienza all'addestramento e alla formazione professionale degli altri operatori;

- conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti che, in condizione di autonomia operativa, svolge anche funzioni di manutenzione e riparazione dell'automezzo in dotazione;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

QUARTO LIVELLO

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.

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:

- contabile d'ordine;
- cassiere comune;
- traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);
- commesso alla vendita al pubblico;
- Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico ed esercizi similari);

(addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di pezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci



53

o Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico,)

(Classificazione del personale)

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta di 5 aree ed 8 parametri retributivi. L'inquadramento delle varie mansioni nei singoli parametri viene effettuata sulla base delle relative declaratorie e profili come sotto indicato.

La declaratoria determina, per ciascun parametro, le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento delle mansioni nel parametro stesso.

I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in essi considerate ed hanno valore esemplificativo minimo. Per le mansioni non rappresentate nei profili o aventi contenuto professionale superiore a quello del relativo profilo l'inquadramento viene effettuato - nell'ambito della stessa qualifica - sulla base delle declaratorie e utilizzando per analogia i profili esistenti.

Resta fermo che nessun lavoratore svolgente le mansioni rappresentate dal profilo potrà essere inquadrato in parametro inferiore a quello cui il profilo si riferisce.

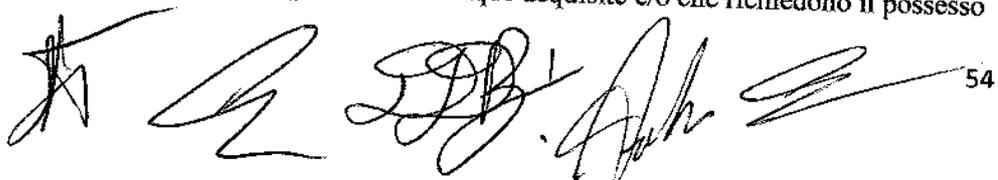
L'inquadramento delle mansioni in base ai criteri di cui sopra viene contrattato a livello aziendale

Profili esemplificativi:

- Magazziniere, magazziniere anche con funzioni di vendita;
- Estetista, anche con funzioni di vendita;
- Stenodattilografo; addetto a mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;
- Esattore, esclusi i fattorini e portapacchi autorizzati a riscuotere l'importo della merce all'atto della consegna;
- Operaio specializzato;
- Telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso cosmesi con conoscenza delle specialità farmacologiche anche con digitazione del calcolatore;
- Addetto al controllo delle partite di resa in arrivo dalle aziende di Estetica ed Acconciatura;
- Addetto al collaudo: (lavoratore che effettua prove sull'autoveicolo ed operazioni di semplice collaudo sempre su istruzioni del campo officina o del collaudatore senza compiti di diagnosi)
- Pompista specializzato: (attende alla erogazione dei carburanti ed alla vendita di tutti i prodotti esitati dal punto di vendita; attende ai servizi di assistenza tecnica, piccola manutenzione e ricambi nei confronti dell'utenza; provvede alla riscossione con responsabilità di cassa, alla fatturazione, alla pulizia del proprio posto di lavoro; fornisce informazioni ed assistenza) o altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione;

QUINTO LIVELLO

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



54

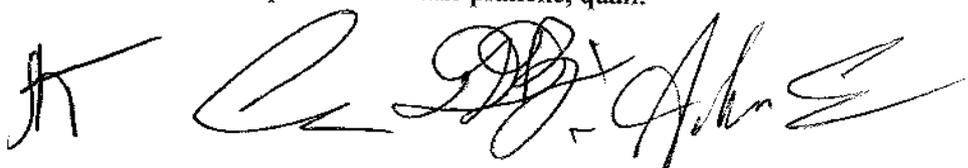
di normali conoscenze pratiche.

Profili esemplificativi:

- fatturista;
- preparatore di commissioni;
- informatore prodotti di bellezza ed acconciatura;
- addetto al controllo delle vendite;
- addetto ai negozi o filiali di esposizioni;
- pratico di laboratorio chimico;
- dattilografo;
- archivista, protocollista;
- schedarista;
- codificatore (traduce in codice i dati contabili, statistici, ecc.);
- operatore di macchine perforatrici e verificatrici;
- campionarista, prezzista (addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);
- addetto al controllo e alla verifica delle merci;
- addetto al centralino telefonico;
- aiutante commesso;
- conducente di autovetture;
- addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi ausiliari); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di pezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio;
- addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, ed esercizi similari), per i primi 18 mesi di servizio;
- operaio qualificato;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente compresa nella predetta elencazione.

SESTO LIVELLO

Lavoratori che eseguono lavori con semplici conoscenze pratiche, quali:



- Portiere
- Guardiano;
- Custode;
- Pompista comune senza responsabilità di cassa;

altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione

SETTIMO LIVELLO

Lavoratori che svolgono lavori di pulizia o equivalenti, quali:

Garzone;

Addetto alle pulizie, anche con l'ausilio di apposito macchinario.

TABELLE RETRIBUTIVE:

LIVELLI RETRIBUTIVI 2016		TABELLE A 32 ORE	TABELLE A 36 ORE
1	2130,15	1704,12	1916,64
2	1910,46	1528,97	1719,71
3	1706,84	1364,87	1536,36
4	1544,75	1236,00	1390,38
5	1444,19	1155,35	1299,77
6	1347,99	1078,19	1214,09
7	1233,32	986,46	1109,89

Settore 3 Artigianato:

(Classificazione del personale)

PRIMO LIVELLO

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 di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale, capo centro EDP;
- Gestore o gerente di laboratorio di parrucchiere, estetica e fitosanitaria e negozio,

- Responsabile laureato in medicina, chimica-farmacia ed esperto di leggi sanitarie per magazzini di prodotti dietetici parasanitari ed estetici ;
- Esperti di moda in grado di prevedere i cambiamenti di gusto degli utenti di estetica ed acconciatura
- Analista chimico farmaceutico per preparazione colori e profumi ;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

SECONDO LIVELLO

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

TERZO LIVELLO

Appartengono al terzo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che richiedono adeguata preparazione specifica nei diversi settori di lavoro 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.

Operatore al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare date e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali e bilanci preventivi o consuntivi, gestire amministrativamente il personale evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi)

Addetto al controllo di materiale in entrata e uscita che organizza lo stoccaggio dei prodotti e delle attività dei preparatori di commissioni, nelle aziende commerciali dei settori sanitario ed estetico;

Operaio addetto alla distribuzione dei fascettari, nell'ambito dei reparti rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;

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

Quarto LIVELLO

Appartengono al quarto 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.;

TABELLE RETRIBUTIVE:

LIVELLI RETRIBUTIVI 2014		TABELLE A 32 ORE	TABELLE A 36 ORE
1	1335,71	1068,37	1202,04

2	1219,97	976,58	1098,77
3	1149,00	919,20	1034,10
4	1092,33	872,60	982,00

Gestione delle controversie:

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

a) per controversie sui contenuti dei contratti stipulati: invio delle ragioni del contenzioso all'Ente Bilaterale e successiva attivazione della Commissione di conciliazione costituita, come da norma, da tre arbitri: uno datoriale, uno delle associazioni dei lavoratori ed uno - con funzioni di Presidente - nominato dal locale UPLMO;

b) per controversie sull'applicazione dei contratti stipulati: invio da parte dell'attore della vertenza della copia degli atti all'Ente Bilaterale, ai fini di consentirne un'attività di rilevazione statistica e di valutazione giurisprudenziale.

TITOLO III

PARI OPPORTUNITA', MOBBING, MOLESTIE SESSUALI

ART . 3 (Commissione Permanente per le Pari Opportunità)

1. Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.

2. A tale scopo le parti concordano sull'opportunità di istituire una Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità composta da due membri, dei quali uno designati dalla rappresentanza sindacala datoriali e uno designati dalla rappresentanza sindacale dei lavoratori.

3. Alla Commissione Permanente per le Pari Opportunità sono assegnati i seguenti compiti:

a) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore

b) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro

c) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa, favorendo anche l'utilizzo dello strumento del contratto d'inserimento e reinserimento

d) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e

58

congedo, così come previsti dalla legge 53/2000

e) predisporre progetti finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge 125/1991 e dai Fondi comunitari preposti

f) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro

g) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali

h) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge 53/2000 e diffondendo le buone pratiche

i) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale.

4. l'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti questo contratto costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia

5. l'attività della Commissione seguirà quanto indicato da specifico regolamento, redatto dalle parti

ART. 4 (Mobbing)

1. Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali. In attesa di un provvedimento legislativo che ne individui la definizione legale, le Parti intendono per mobbing quegli atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiterati posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

2. Le parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessata e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

Si affidano alla Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing

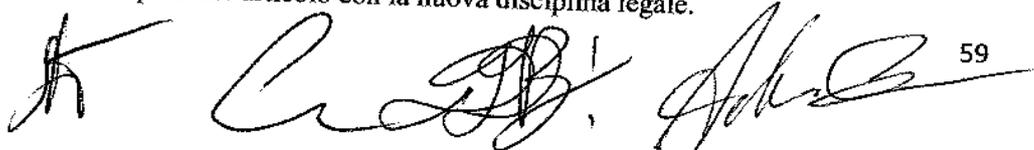
b) individuazione delle possibili cause della problematica, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale

c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato

d) formulare un codice quadro di condotta

DICHIARAZIONE A VERBALE

In caso di emanazione di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le parti si incontreranno per armonizzare le disposizioni di cui al presente articolo con la nuova disciplina legale.



ART. 5 (Molestie sessuali)

1. Le parti si danno atto che con la presente disciplina, sono recepiti i principi a cui si ispira il "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro. Il codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi.
2. Le parti concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza e ritengono inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale.
3. Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla privacy, gli organismi paritetici aziendali, ove concordati e costituiti, e territoriali, invieranno i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali e le soluzioni individuate alla commissione paritetica pari opportunità nazionale.

Definizione

Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti ed espressioni basati sul sesso, che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro (come specificato dalla legge vigente). Assumono rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro.

Prevenzione

Le parti considerano inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. Le aziende adotteranno, d'intesa con le OO.SS., le iniziative utili a prevenire le problematiche di cui sopra. Le parti affidano all'Ente Bilaterale Associazionismo e terzo settore il compito di raccogliere e di trasmettere alla Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali. Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione.

La Commissione, sempre attraverso l'Ente Bilaterale Ente Bilaterale Associazionismo e terzo settore EBA avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori. Le parti concordano che le iniziative e gli interventi di cui sopra saranno portate a conoscenza di tutti i lavoratori/lavoratrici, anche, ad esempio, mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti.

Le Organizzazioni firmatarie chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui all'art. 2 della legge 10 aprile 1991 n. 125, ed a tale scopo verrà redatto un avviso comune.

Qualificazione della formazione

Le parti concordano che nei programmi generali di formazione del personale, dovranno essere incluse



nozioni generali circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo, nonché in materia di tutela della libertà e dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA A VERBALE

Le parti convengono di affidare alla Commissione Paritetica Nazionale per le Pari Opportunità il compito di individuare le procedure formali ed informali di accertamento delle molestie sessuali nonché le conseguenti sanzioni.

TITOLO IV

QUADRI / RICERCATORI - VOLONTARI DIRIGENTI

ART. 6 (Declaratoria, indennità di funzione, polizza assicurativa e formazione specifica)

1. In aderenza a quanto previsto dalla L. n. 190/1985 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. Per ricercatore si intende il lavoratore, ad alto contenuto professionale e con qualifica di Quadro, che svolga la sua intera attività lavorativa nel campo della ricerca
3. Al lavoratore inquadrato come Quadro verrà corrisposta, mensilmente, una indennità di funzione sotto forma di partecipazione agli utili per 14 mensilità.
4. 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.
5. I Ricercatori ed i dipendenti in genere extracomunitari assunti con contratto a tempo indeterminato a chiamata diretta e privi delle nozioni di base della lingua italiana avranno diritto a tre cicli di formazione linguistica della durata di 30 giorni lavorativi (6 settimane)
6. I corsi effettuati con modalità FAD ON-LINE potranno anche essere compiuti al di fuori dell'orario di lavoro senza riconoscere, per questo, alcun indennizzo al lavoratore.
7. I costi dei corsi saranno a carico lavoratore con il concorso dell'azienda da stabilirsi di volta in volta tale ' facoltà sarà assolta della contrattazione individuale al momento dell'assunzione, nel caso dei corsi effettuati con modalità FAD ON-LINE,
8. Il non superamento del corso di cui al punto a) costituisce, essendo ancora il lavoratore in periodo di prova, causa legittima per la risoluzione del rapporto di lavoro.



TITOLO V

ASSUNZIONE, PERIODO DI PROVA E CONTRATTO DI INSERIMENTO

ART. 7 (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;
- l'orario di lavoro
- la qualifica di inquadramento;
- la tipologia contrattuale;
- il trattamento economico diretto e di partecipazione;
- la sede di assegnazione.
- l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
- l'indicazione del numero d'iscrizione al libro matricola

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 è chiamato a svolgere.

ART. 8 (Periodo di prova)

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

-: giorni; 360

I giorni indicati 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 premio ferie (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 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. 9 (Contratto di inserimento)

1. Ai sensi degli artt. 54 e ss. del D. Lgs. n. 276/2003 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).



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

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 FAD ON-LINE 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.

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 6 mesi per il conseguimento dei qualifiche inquadrate
- b) non superiore a 18 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrate in livelli superiori

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. 16 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. 32 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 VI

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

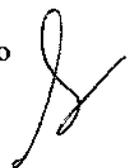


ART. 10

Le parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione Europea, alla luce delle nuove normative introdotte, a seguito del Patto per il lavoro del 24 settembre 1996, della legge 19 luglio 1997 n.196 in materia di promozione dell'occupazione, ed in particolare in adempimento all'art. 16 che disciplina l'apprendistato e al D.Lgs. n. 276/2003 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.

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.



In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato oggi in corso di modifica legislativa 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 concordano la presente disciplina sperimentale dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante, 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. Le Parti si impegnano a promuovere intese con le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per le parti che la legge ad essi demanda, e assegnano agli enti bilaterali un ruolo primario per il monitoraggio delle attività formative.

Proporzione numerica

Considerato che la legge 19.7.1997 n. 196 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 legge 56/87 e successive modifiche, l'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal titolo sesto del Decreto Legislativo n. 276/2003, 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 legge n. 28 marzo 2003 n. 53. Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione di apprendisti è il diciottesimo anno compiuto.

Assunzione

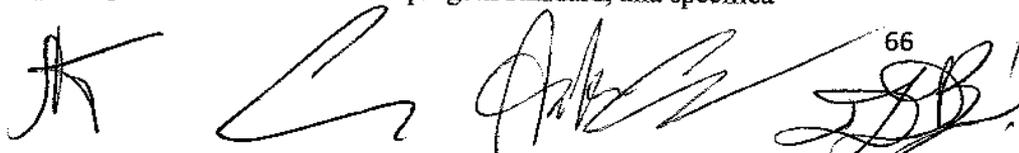
Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.

Percentuale di conferma

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già 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 comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Procedure di applicabilità.

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda a mezzo raccomandata a.r., corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica



66

Commissione dell'Ente Bilaterale, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal presente 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, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto delle altre condizioni previste dal presente CCNL. Ove la Commissione non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

Periodo di prova.

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.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

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'articolo 49 comma 5 del D. Lgs. n. 276/2003.

Obblighi del datore di lavoro.

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 a 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.



Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a. seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire 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 formale;
- 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, anche se in possesso di un titolo di studio.

Trattamento normativo

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.

Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

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.

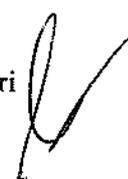
Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita. Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel sesto livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al settimo livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato. È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Malattia

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) per i periodi successivi e fino alla conservazione del posto prevista dal vigente CCNL, in conformità della legge n. 296 del 27 dicembre 2006 (legge finanziaria 2007), si stabilisce che dal 1° gennaio 2007 ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato secondo le tre tipologie previsto dal Dlgs n. 276/2003 (per adempiere all'obbligo di istruzione, professionalizzante e alto apprendistato) sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati.



L'estensione interessa anche gli apprendisti assunti con le precedenti regole; l'indennizzo INPS interessa gli eventi di malattia insorti dal 1° gennaio 2007 in poi; il lavoratore deve inviare la certificazione al datore di lavoro e all'INPS entro 2 giorni dal rilascio e, durante la malattia, rispettare le fasce di reperibilità; l'INPS paga il 50% dal 4° al 20° giorno e il 66,66% dal 21° al 180° giorno; durante il ricovero ospedaliero per gli apprendisti senza familiari a carico l'indennità di malattia spetta nella misura di 2/5 di quella ordinaria.

c) nel caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporto previsti dal CCNL, l'apprendista avrà diritto ad una integrazione, a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere il 100% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Infortunio

a) Durante il periodo d'infortunio l'apprendista avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni in un anno solare.

b) Trattamento economico : integrazione indennità INAIL fino a raggiungere il 60% per i primi 3 giorni; l'80% dal 4 al 20 giorno e 90% dal 21 giorno in poi.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Durata dell'apprendistato

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

Livello Durata (mesi)

II 120

III 120

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al D. Lgs. n.

469/1997 i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica. Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed anche in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, che è rimessa alle Regioni, tra le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti

Organizzazioni sindacali possono essere realizzate intese diverse. Le predette intese devono essere trasmesse agli Enti Bilaterali Territoriali ed all'Osservatorio Nazionale

Formazione: durata

Per il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e per il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalle Regioni. A titolo esemplificativo il presente C.C.N.L. le regola, al minimo, sulla base della correlazione tra la qualifica professionale, la mansione da conseguire e il titolo di studio in possesso dell'apprendista secondo le seguenti modalità:



Titolo di studio	Ore di formazione
Scuola dell'obbligo	120/anno minimo
Attestato di qualifica	100/anno minimo
Diploma di scuola media superiore	80/anno minimo
Diploma universitario o laurea	60/anno minimo

A livello di area professionale e/o di area professionale omogenea potrà essere stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni dell'attività delle strutture lavorative. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazioni o gli Enti bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi. È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. L'attività formativa potrà essere di tipo teorico; di tipo pratico e di tipo teorico/pratico. L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e_learning per non più dell'80% delle ore totali di formazione. Le ore dedicate all'attività formativa svolta con modalità FAD e/o e_learning non saranno comprese nel normale orario di lavoro mentre i costi per l'utilizzo degli applicativi FAD e/o e-learning saranno coperti dal datore di lavoro. Ogni altro tipo di attività formativa sarà invece compresa nel normale orario di lavoro.

Al secondo livello di contrattazione potrà essere, stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività. 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.

Formazione: contenuti

Per la formazione degli apprendisti le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati dalle parti stipulanti il presente C.C.N.L. secondo il modello sperimentale sottoscritto presso l'ISFOL in data 10 gennaio 2002 d'intesa con il Ministero del lavoro per la parte relativa al C.C.N.L. del terziario della distribuzione e dei servizi.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante. In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale andranno predisposti, anche all'interno degli enti bilaterali, per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento. Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti cinque aree di contenuti:

- accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo
- competenze relazionali
- organizzazione ed economia
- disciplina del rapporto di lavoro

- sicurezza sul lavoro

secondo il modello sperimentale sottoscritto presso l'ISFOL in data 10 gennaio 2002 d'intesa con il Ministero del lavoro per la parte relativa al C.C.N.L. del terziario della distribuzione e dei servizi. I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

secondo il modello sperimentale sottoscritto presso l'ISFOL in data 10 gennaio 2002 d'intesa con il Ministero del lavoro per la parte relativa al C.C.N.L. del terziario della distribuzione e dei servizi. Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali. Le parti firmatarie del presente C.C.N.L. considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province ed associazioni territoriali datoriali e sindacali competenti, con particolare riferimento alle iniziative formative promosse congiuntamente attraverso gli Enti Bilaterali validamente costituiti, ai sensi del presente C.C.N.L.

Rinvio alla legge

Per quanto non 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.

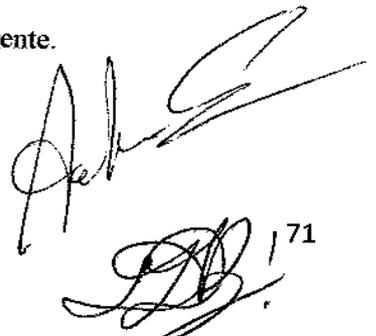
TITOLO VII

ORARIO DI LAVORO

ART. 11 (Orario di lavoro)

1. La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali suddivise in cinque ovvero sei giorni lavorativi che possono scendere a 30/32, qualora si applichi il Partenariato Sociale.
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, il lavoro di partecipazione svolto su appuntamento o impegno personale
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 o lavoro di partecipazione diretto e concordato.
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. 12 (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 VIII

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

ART. 13 (Lavoro straordinario)

1. Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art. 11 del presente C.C.N.L. sono considerate lavoro di partecipazione e come tale retribuito come partecipazione agli utili di capitale attraverso il fondo di partecipazione paritetico istituito fra aziende e lavoratori
2. Il lavoro straordinario ha carattere di volontarietà.

ART. 14 (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. 15 (Lavoro festivo)

1. È considerato lavoro festivo quello prestato il:

- 1° gennaio (capodanno);
- 6 gennaio (Epifania);
- lunedì di Pasqua;
- 25 aprile (Festa della Liberazione);
- 1° maggio (Festa del lavoro);
- 2 giugno (Festa della Repubblica);



- 15 agosto (Assunzione);
- 1° novembre (Ognissanti)
- 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 25 dicembre (Natale);
- 26 dicembre (S. Stefano);
- giorno del S. Patrono della città in cui ha sede l'azienda

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 IX

LAVORO A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

ART. 16 (Lavoro a tempo determinato)

1. 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:

- incrementi di attività produttiva, in dipendenza di fatti eccezionali e/o termini di consegna tassativi, di esigenze stagionali, nonché installazione e collaudo di nuovi impianti;
- esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (eventi eccezionali non programmabili)
- operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- 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;
- 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;
- 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 compresa l'interruzione del lavoro da parte di lavoratori volontari;
- 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. La durata massima del contratto a termine di cui al presente articolo è di:

- mesi 12 rinnovabile una sola volta per non più dello stesso periodo;
- per le commesse a contratto, per un periodo non superiore alla commessa e, comunque, a mesi 24, rinnovabile una sola volta per non più dello stesso periodo.



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

a) a tempo indeterminato per la medesima qualifica e mansioni fungibili ed alle condizioni previste dall'art. 10, comma 10, della L. n. 368/2001;

b) 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. 17 (Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato)

a) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D. Lgs.n. 81/2008;

b) 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;

c) esigenze di lavoro per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione dei prodotti o direct marketing;

d) sostituzione di lavoratori assenti;

e) temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali operativi associativi, ma temporaneamente scoperte, per il tempo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;

f) esigenze lavorative temporanee, per le quali l'attuale legislazione consente il ricorso al contratto a termine;

g) installazione e collaudo di nuovi impianti operativi;

h) aumento temporaneo delle attività, derivanti da nuove improvvise esigenze;



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. n. 626/1994 e 155/97 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. 81/2008 155/97 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 o del socio prestatore d'opera.

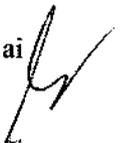
7. Per i lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, il premio per obiettivi matura nella misura, con le modalità e con i criteri previsti dai contratti collettivi aziendali, istitutivi o di rinnovo di tale premio, rispettivamente per i rapporti 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. 18 (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 parttime 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.

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. 218/1978, 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 al precedente art. 16, 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. 17, 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 X

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

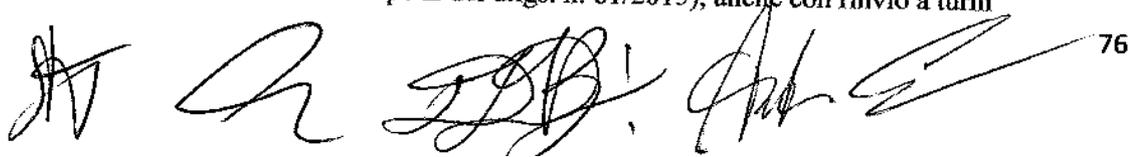


ART. 19 (Lavoro volontario a tempo parziale)

1. Premesso che il Part time è stato reso più flessibile dalle norme del Jobs act. Le Organizzazioni firmatarie del presente CCNL convenendo che le nuove disposizioni permettono alle aziende di poter usare il lavoro supplementare rispetto all'orario "parziale" pattuito o inserire clausole elastiche anche se manca una disciplina ad hoc nel contratto collettivo nazionale. E preso atto del restyling del lavoro a tempo parziale contenuto nel decreto legislativo 81/2015, le parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.



2. Il rapporto di lavoratori volontari a tempo parziale deve avere forma scritta ai fini della prova e con l'obbligo di inserire nel contratto la "puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario di svolgimento della stessa con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno" (art. 5, commi 1 e 2 Sezione I del Capo II del d.lgs. n. 81/2015), anche con rinvio a turni



programmati se l'organizzazione del lavoro risulta articolata in turni (art. 5, comma 3 Sezione I del Capo II del d.lgs. n. 81/2015).

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. 7 del presente C.C.N.L.

6. E' altresì previsto il diritto soggettivo alla trasformazione (anche per maternità e per patologie cronicodegenerative) sancito dal Job Act nella Sezione I del Capo II del d.lgs. n. 81/2015.

7. 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

8. 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

• comunicando al lavoratore tale modifica con preavviso:

o di almeno 5 giorni lavorativi;

o comunque non inferiore a 2 giorni, in presenza di particolari esigenze organizzative e produttive;

• erogando al lavoratore una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

9. Quanto sopra non si applica: o in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa o 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:

• 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;

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



Three handwritten signatures in black ink are located at the bottom of the page. The first signature on the left is a stylized 'M'. The middle signature is a large, cursive signature that appears to be 'M. B.'. The signature on the right is another cursive signature, possibly 'A. C.', followed by the number '77'.

- 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;
- accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
- 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. 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.

13. La maggiore flessibilità prevista dal Job Act, come dimostra il nuovo art. 2103 c.c., previsto dall'art. 3 del D.Lgs. n. 81/2015, dà alle Aziende la possibilità di utilizzazione del prestatore nell'ambito del livello di inquadramento nella categoria legale (e non più nel rispetto delle mansioni equivalenti), con l'ipotizzazione, a determinate e precise condizioni, del demansionamento, anche di categoria e di livello retributivo e di inquadramento.

14. 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.

15. 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.

16. 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.

17.

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.

18. 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 XI

LAVORO INTERMITTENTE

ART. 20 (Lavoro intermittente)

1. Ai sensi di quanto previsto dal Jobs Act per il lavoro intermittente, detto anche a chiamata, le Organizzazioni firmatarie del presente CCNL convengono che il contratto di lavoro intermittente è consentito solo agli associati lavoratori, può essere stipulato anche a tempo determinato ed 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 che prevedono i precedenti limiti anagrafici e quello di 400 giornate lavorative nell'arco di 3 anni. Presupposto obbligatorio è la comunicazione preventiva alla Direzione Territoriale del Lavoro, da parte dell'Azienda che effettua la chiamata.

Il contratto a tempo determinato potrà avere una durata massima di 36 mesi (più dodici con nuovo contratto presso la Direzione Territoriale del Lavoro), limite di cinque proroghe complessive e non può avere più del 20% delle risorse assunte a contratto a termine: qualora ciò accadesse, oltre alla prevista sanzione amministrativa per l'Azienda, le Parti di rappresentanza dei Lavoratori hanno diritto all'impugnazione con indennità risarcitoria in favore del Lavoratore. Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato a causale (ovvero senza obbligo, per il datore di lavoro, di motivare il mancato rinnovo) è stato confermato mentre è stata abrogata la somministrazione fraudolenta. Il lavoro accessorio rientra nella categoria di lavoro accessorio e prevede un limite massimo di sette mila euro orde annue riferito alla totalità dei committenti (massimo due mila per ogni committente). Fanno eccezione i lavori che fruiscono di ammortizzatori sociali per cui si può arrivare a tre mila per committente.

Le Aziende hanno la possibilità di non rinnovare il contratto di lavoro senza fornire alcuna spiegazione al lavoratore I lavori accessori si pagano attraverso voucher o buoni lavoro previa comunicazione obbligatoria

alla Direzione Territoriale del Lavoro entro 30 giorni dall'inizio dell'attività il contratto di lavoro intermittente consentito solo agli associati lavoratori, 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. Il contratto di lavoro intermittente può essere altresì concluso anche per prestazioni rese da soggetti diversamente abili 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.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

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. 28 del presente C.C.N.L. e, successivamente, documentandone la motivazione.

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

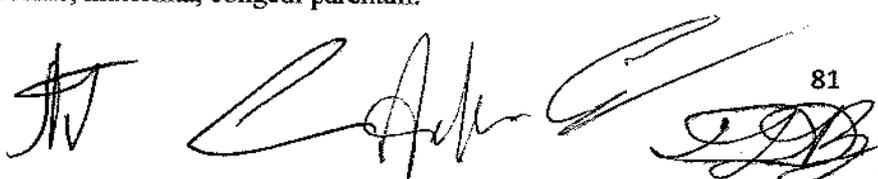
9. Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al punto che precede, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale di lavoro.

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).

TITOLO XII

TELELAVORO e LAVORO AGILE

Art. 21 (Telelavoro e Lavoro Agile)

1. Si definisce telelavoro l'attività lavorativa svolta dal dipendente senza la sua presenza fisica all'interno dei locali dell'associazione.

Non è telelavoro lo svolgimento di mansioni che richiedono, per la loro intrinseca natura, la presenza del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio:

- autisti;
- operatori di vendita;
- lavoratori comandanti;
- ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali.

2. Il telelavoro può essere concesso dall'associazione o richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano o il contatto con il pubblico/clientela o attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.

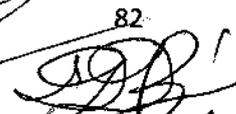
A titolo di semplice esemplificazione non è possibile concedere il telelavoro per i dipendenti che occupino le seguenti mansioni:

- personale direttivo, tutto;
- gestione del personale;
- cassieri;
- venditori;
- impiegati amministrativi preposti al riscontro dei documenti contabili;
- specializzati nella preparazione degli alimenti;
- personale ausiliario di vigilanza e controllo;
- banconisti;
- ogni altra mansione assimilabile a quelle su esposte.

La concessione come l'accettazione della modalità di telelavoro non può in alcun modo essere pretesa e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.

3. Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro dovranno essere fornite dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.

Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, saranno oggetto



di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della concessione del telelavoro.

4. In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne immediata comunicazione all'azienda che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, durante l'orario di lavoro, un proprio tecnico o un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto ed operare le necessarie riparazioni/sostituzioni.

Il rifiuto di far accedere un tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro ed il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.

5. In caso di furto delle dotazioni strumentali fornite dall'azienda per lo svolgimento del telelavoro, il lavoratore dovrà darne immediata comunicazione all'azienda fornendo, entro il termine di un giorno lavorativo copia della denuncia presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria.

6. L'orario di lavoro del dipendente a distanza dovrà essere lo stesso previsto dal contratto.

Viceversa l'orario di inizio e la pausa di metà giornata potranno essere oggetto di specifico accordo tra l'azienda ed il lavoratore.

L'azienda potrà, mediante specifiche procedure da concordarsi, richiedere la prova dell'avvenuto inizio del lavoro e della sua ripresa dopo la pausa.

7. L'accordo tra l'Azienda ed il lavoratore interessato a svolgere i propri compiti con la modalità di telelavoro dovrà prevedere anche la durata che potrà essere o a tempo determinato o a tempo indeterminato. Nel caso di accordo a tempo indeterminato ciascuna delle due parti potrà, con preavviso di 60 giorni, richiedere la disdetta dell'accordo ed il ritorno allo svolgimento presso l'azienda dell'attività lavorativa.

Gli accordi a tempo determinato potranno essere disdettati dall'azienda solo in caso di comprovate motivazioni funzionali/organizzative.

Gli accordi per effettuare il telelavoro sottoscritti da lavoratrici, o da lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di un anno di vita del bambino non potranno essere disdettati dall'azienda.

8. L'azienda dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare.

9. In caso di infortunio il lavoratore, ai sensi della normativa contrattuale sugli infortuni, dovrà darne immediata comunicazione all'azienda fornendo una dettagliata relazione sulle modalità che hanno portato all'incidente stesso, salvo comprovati impedimenti.

10. Nel caso il lavoratore avesse domicilio in un comune diverso da quello dell'azienda, il giorno di festività connesso con la solennità del Santo Patrono resterà sempre quello del comune ove opera l'Azienda.

11. L'azienda dovrà entro il termine di una settimana dall'attivazione del telelavoro, fornirne comunicazione al CST competente per i soli fini statistici sull'estensione dell'applicazione di tale strumento di flessibilità.

La comunicazione dovrà fornire i seguenti dati: livello di inquadramento del lavoratore, mansione del lavoratore, durata dell'accordo. Nessun dato sensibile dovrà essere inviato al CST competente che quindi non è tenuto a richiedere la liberatoria ai sensi della legge 196/2003.



12. La modalità del telelavoro può essere utilizzata anche per i ricercatori che, oltre all'attività lavorativa in favore dell'azienda, continuano a svolgere attività di studio o ricerca presso centri universitari o assimilabili.

In questa fattispecie, se il rapporto di lavoro è stato sin dall'instaurazione nella modalità del telelavoro, l'eventuale sua modifica potrà avvenire solo con un accordo tra Azienda e lavoratore.

13. Per tutto quanto qui non previsto si rimanda al testo contrattuale, all'Ente bilaterale per eventuali controversie applicative ed alla legislazione vigente.

TITOLO XIII

RIPOSI, FESTIVITÀ, PERMESSI E CONGEDI

ART. 22 (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. n. 370/1934, dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 36 del presente

C.C.N.L., 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. 15 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. 23 (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 dal 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.

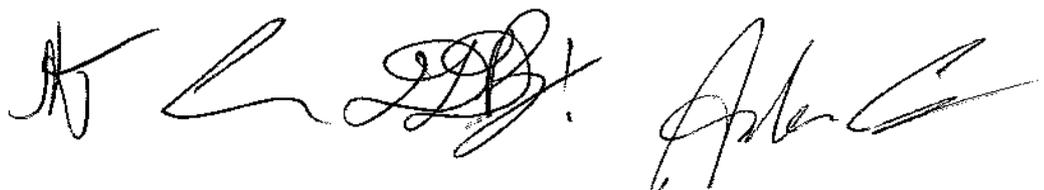
Nella aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

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 n. 278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 C.C. 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.

22. è prevista l'Integrazione al 100% dell'indennità INPS per tutto il periodo dell'astensione obbligatoria

TITOLO XIV

FERIE, ASPETTATIVE, ASSENZE, MALATTIE E INFORTUNI

ART. 24 (Ferie)

1. Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 24 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. 25 (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, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito. (ratei, 13[^], premio ferie -14[^], TFR)

ART. 26 (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. 31 (provvedimenti disciplinari).

ART . 27 (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. 31. 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 comparto 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 comma, 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. Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS. Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto ad :

a) una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari ai due terzi della retribuzione stessa per i giorni, di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell' INPS ai sensi dell'art. 70, Legge n. 833/1978

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare ai lavoratori le indennità a carico dell'INPS.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, legge 29.2.80 n. 33.

b) una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

a) 50% (cinquanta per cento) per il secondo e terzo giorno;

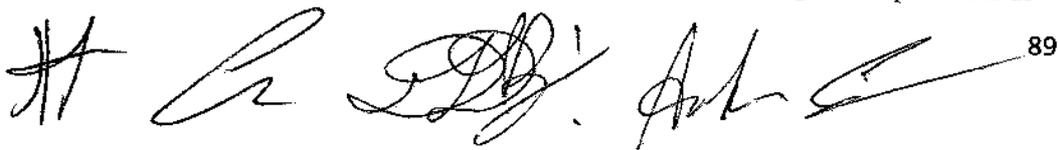
b) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;

c) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera 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

 89

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 ammali 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.

18. In caso di infortunio sul lavoro si prevede: o Conservazione del posto per un periodo di 180 giorni in un anno solare. o Integrazione dell'indennità INAIL secondo questo schema:

- 60% per i primi 3 giorni;
- 80% dal 4 al 20 giorno;
- 100% dal 21 giorno in poi;



18. Il Lavoratore che fosse afflitto da patologia Tumoreale ha diritto a 365 giorni di malattia, di cui 180 a carico dell'INPS ed ha diritto ad un ulteriore anno d'aspettativa al fine di affrontare le necessarie cure mediche.

TITOLO XV



TRASFERTE E TRASFERIMENTI

ART. 28 (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. 29 (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 XVI

NORME DISCIPLINARI

ART. 30 (Provvedimenti disciplinari)

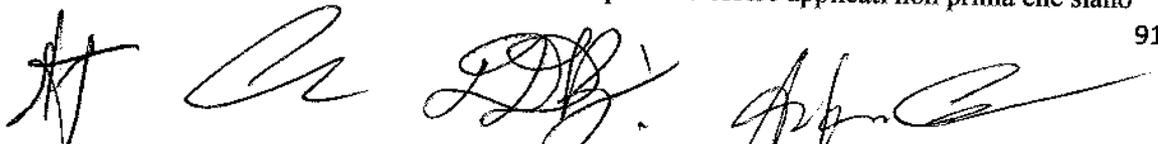
1. Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:
 - ammonizione verbale;
 - ammonizione scritta;
 - multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
 - sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;
 - 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 XVII

Art. 31 - Diritti sindacali e di associazione

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

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

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

In applicazione della L. 20/5/1970, n. 300, le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, possono, in presenza di più di 15 (quindici) lavoratori dipendenti, designare 1 (uno) o più rappresentanti sindacali.

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

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

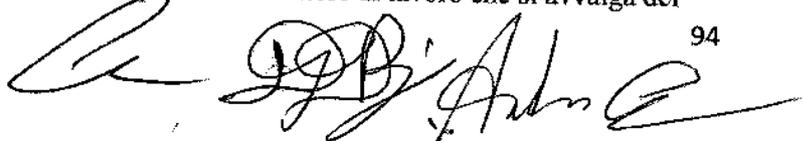
Per i lavoratori dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori, oppure a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art 31 della Legge 300/1970.

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

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

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

- Per le OO.SS. firmatarie ciascuna azienda o comunque ciascun datore di lavoro che si avvalga del



presente contratto è tenuto a corrispondere per ogni dipendente in forza al momento della prima applicazione del presente CCNL, un contributo di assistenza contrattuale di 10,00€ (dieci/00) da versare tramite F24 direttamente all'EBIL con le modalità riportate all'art. 34.

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

TITOLO XVIII

DISCIPLINA DEI LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 32- Livelli di contrattazione nazionale, territoriale o aziendale

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

a. Contrattazione di I Livello: contratto collettivo nazionale di lavoro;

b. Contrattazione di II Livello: contratto integrativo territoriale;

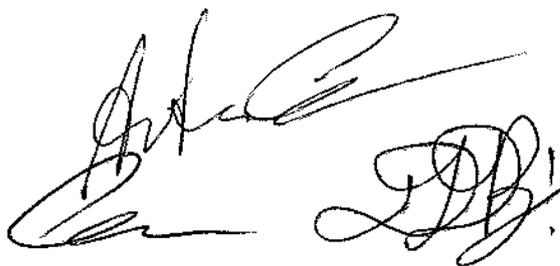
Concordano inoltre che i livelli di contrattazione, fatta salva quella individuale non possono essere superiori a due e che l'eventuale contrattazione integrativa può essere attuativa, integrativa e sostitutiva.

Contrattazione di 1° livello o Livello nazionale

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

Costituiscono oggetto della stessa:

- validità ed ambito di applicazione del contratto,
- reazioni sindacali,
- diritti sindacali,
- attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro,
- norme comportamentali e disciplinari,
- classificazione del personale,
- trattamento economico,
- modalità e percentuali d'utilizzo delle forme flessibili di lavoro,
- permessi, aspettative e congedi,
- sicurezza sul lavoro,



-formazione professionale

-definizione delle materie demandate alla contrattazione integrativa di II Livello.

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

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

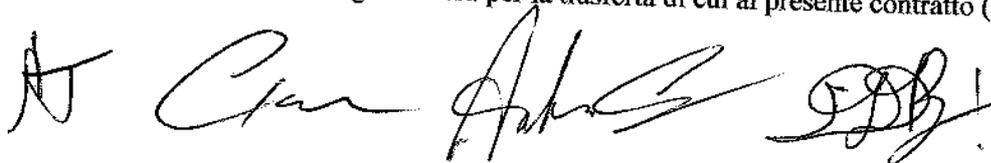
Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente C.C.N.L., e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data della scadenza, ovvero dalla data di presentazione della richiesta successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "indennità di vacanza contrattuale". L'importo di tale indennità sarà pari al 30% (trenta per cento) del tasso d'inflazione programmato, applicato al minimo tabellare.

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

Contrattazione di II Livello territoriale o aziendale

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

- a) trattamenti retributivi integrativi;
- b) eventuali premi di produzione per i lavoratori e/o premi di risultato in sostituzione della quattordicesima per Imprese non artigiane.
- c) determinazione del contributo sindacale previsto per l'assistenza del rappresentante delle OO.SS. sindacali alla fase di contrattazione individuale; tale importo potrà essere fissato solo a livello provinciale;
- d) articolazione dell'orario normale di lavoro eventualmente modulato in modo differente nel corso dell'anno;
- e) turnazione dei lavoratori;
- f) deroga tramite contrattazione individuale alla durata massima del periodo di apprendistato, ai sensi del presente Contratto;
- g) assegnazione della sede di lavoro;
- h) determinazione dell'erogazione a favore dei dipendenti di eventuali benefici economici e/o assistenziali (a titolo esemplificativo buoni pasto, buoni spesa, convenzioni e servizi a vario titolo, etc.);
- i) determinazione dell'importo della diaria giornaliera per la trasferta di cui al presente contratto (tale



importo potrà essere fissato solo a livello provinciale);

- j) determinazione del periodo di normale godimento delle ferie;
- k) determinazione dell'indennità di utilizzo di un mezzo di locomozione proprio ai fini di servizio;
- l) determinazione della copertura assicurativa di rischi di particolare rilievo come quelli di carattere professionale, non previsti dal presente C.C.N.L.;
- m) regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- n) accesso alla formazione e determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- o) tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- p) pari opportunità;
- q) gestione della crisi, esubero del personale, ristrutturazioni, riorganizzazioni e trasformazioni aziendali anche a livello settoriale e territoriale;
- r) definizione nello specifico le mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento che saranno prese come riferimento per la stipula dell'accordo individuale per il mutamento delle mansioni, della categoria legale e dei livelli di inquadramento e della relativa retribuzione come previsto dall'art 3 comma 4 del D.lgs 81/2015;
- s) regolamento per la concessione al personale di anticipazioni sul TFR;
- t) tirocini formativi e stage formativi;
- u) definizioni delle ragioni tecniche, organizzative e produttive che consentono lo spostamento del lavoratore in un'altra unità produttiva;
- v) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione aziendale, mediante specifiche clausole di rinvio.

La contrattazione di II Livello, ha la durata del contratto nazionale. La titolarità della contrattazione di II Livello è di competenza delle OO.SS territoriali, o in caso non ancora costituite anche nazionale, aderenti alle Parti firmatarie del presente C.C.N.L.

Art. 33 - Distribuzione ed efficacia del Contratto.

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

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

Per quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente C.C.N.L. al CNEL, al MLPS, agli Enti



Handwritten signatures of the contracting parties, including a large signature on the right side of the page and several smaller ones at the bottom.

previdenziali e assistenziali interessati, in ottemperanza a quanto previsto dall' art 14 del D.lgs 151/2015.

Le Imprese sono tenute a rendere consultabile gratuitamente ad ogni dipendente copia del presente C.C.N.L. e ad affiggerlo nell'apposita bacheca.

TITOLO XIX

ORGANISMI BILATERALI

Art. 34 - ENTE BILATERALE NAZIONALE IMPRESE E LAVORATORI -EBIL

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

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

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

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



reddito;

- k) svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dagli art 77-79 del D.lgs. 276/2003 , delle rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 c.c., certificazione degli accordi individuali per il mutamento delle mansioni di cui all'art. 2103 c.c.
- l) svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
- m) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- n) attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento;
- o) attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.

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

In particolare l'EBIL potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di una apposita Commissione Paritetica Bilaterale Nazionale composta dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti e dei settori interessati. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente C.C.N.L.. Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'EBIL potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti, previa apposita delibera del Consiglio Direttivo. Gli organi di gestione dell'EBIL saranno composti su base paritetica tra Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei Datori di lavoro. La costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e Territoriali è deliberata dal Comitato Esecutivo Nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento. Qualora nei territori di riferimento non siano ancora costituite tali Commissioni ovvero gli Enti Bilaterali Regionali e Territoriali sono demandate all'Ente Bilaterale Nazionali le funzioni di cui sopra.

Per assicurare l'operosità dell'Ente Bilaterale EBIL e degli eventuali Enti Regionali e Territoriali, la quota contrattuale di finanziamento e servizio, obbligatoria, è fissata nella misura globale dello 0,10% della paga contrattuale lorda di cui lo 0,05% a carico del datore e lo 0,05% a carico del dipendente.

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

- nel campo "codice sede", il codice della sede INPS competente;
- nel campo "matricola INPS/codice INPS/filiale Impresa", la matricola INPS dell'Impresa;

nel campo "periodo di riferimento, nella colonna "da mm/aa", il mese e l'anno di competenza del contribuuto, nel formato MM/AA. La colonna " a mm/aa" non deve essere

Art. 35 - Fondo Formazione Continua Professionale

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

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

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

Art. 36 - Organismo di Mediazione e Conciliazione

I datori di lavoro ed i lavoratori destinatari della disciplina del presente C.C.N.L. dovranno, attraverso l'applicazione del medesimo, aderire alle iniziative promosse su tutto il territorio nazionale dalle OO.SS. firmatarie e condividerne la ratio.

Pertanto i medesimi, sia necessario per legge ricorrere ad un Organismo di Mediazione e Conciliazione ma, anche nei casi in cui sia lasciata la facoltà al soggetto di azionare o meno l'iter conciliativo, potranno presentare l'istanza all'Organismo costituito dalle firmatarie.

Art. 37 - Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione

Le parti costituiranno una Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione, con sede presso l'EBIL nazionale e/o EBILT, composta pariteticamente da 1 o più componenti per ogni Organizzazione stipulante il presente C.C.N.L.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- a) esaminare e risolvere le controversie inerenti l'interpretazione ed applicazione del presente C.C.N.L. e della contrattazione di II Livello, ivi compresi i ed. "contratti di prossimità" di cui all'art. 8 della legge n. 148/2011 e s.m.i.;
- b) tentare la bonaria composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo, individuale o collettivo, in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie, ivi compresi gli stati di agitazione sindacale;



- c) intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di II livello;
- d) verificare e valutare, anche su richiesta di un singolo lavoratore, l'effettiva applicazione nelle aziende, tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione, di tutti gli istituti previsti dal presente C.C.N.L. e s. m. i. in ordine all'attuazione delle parti normativa e/o obbligatoria;
- e) esaminare ed interpretare autenticamente la normativa contrattuale in caso di dubbio o in-certezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
- f) esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- g) verificare e/o aggiornare la classificazione del personale, anche ai fini del P.F.I. come previsto dal presente C.C.N.L.;
- h) definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente C.C.N.L. Al fine di agevolare e garantire la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni regionali verrà costituita un' apposita Commissione Nazionale di coordinamento.

Art. 38 fondo pensioni e tfr

Le parti concordano di provvedere alla costituzione o alla adesione di/ad un fondo pensione integrativo per il settore privato e di/ad un fondo per l'accantonamento del T:F:R:

Art. 39- EPAPS: ente paritetico per la gestione dei fondi paritetici integrativi e per l'applicazione del partenariato sociale previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti.

Le Parti concordano che l'EPAPS: ente paritetico per la gestione dei fondi paritetici integrativi e per l'applicazione del partenariato sociale previsto dal Contratto costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalla parti stipulanti in materia ed ha la finalità di rappresentare, a livello aziendale e nazionale, tutti gli Enti territoriali per l'applicazione del partenariato sociale, consentendo una maggiore occupazione dei lavoratori ed assolverà inoltre ai seguenti compiti:

a. monitorare le tipologie dei rapporti di lavoro nel settore, nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalle intese tra le Parti sociali;



b promuovere la sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva anche per l'accessibilità nei luoghi di lavoro;

c. recensire e diffondere esperienze formative di eccellenza e buone pratiche;

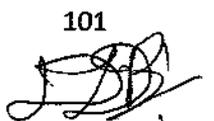
d. attuare gli i compiti previsti del partenariato sociale fra le Parti, a livello di contrattazione individuale e collettiva nazionale, decidendo congiuntamente gli scopi di cui ai precedenti punti trovano applicazione esclusivamente per i soggetti che applicano il CCNL in epigrafe.

e. promuove la costituzione e ne cura la gestione, di un fondo paritetico liquidazioni con l'apporto da parte dei lavoratori e dei proventi relativi al lavoro effettuato in deroga al netto delle spese di esercizio concordate, relative ai ricavi del lavoro prodotto in partecipazione al netto delle spese pari al (al %) dell'utile netto capitalizzato anche attraverso il conferimento dei fondi liquidazione accantonati dai datori e dai proventi derivati dalla gestione comune degli incassi accantonati e liquidati con acconti mensili al netto di accantonamenti patrimoniali e al netto delle imposte e tasse imposte e spese generali previste dalla legge derivate dalla gestione comune delle eccedenze contrattuali.





101



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

TITOLO XX

VERTENZE

Art. 40-Composizione delle controversie individuali e collettive

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

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite le Organizzazioni alle quale sia iscritta. La Commissione di cui al presente C.C.N.L., ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia, il luogo, il giorno e l' ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.

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

