

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

**PER I DIPENDENTI DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE DEL SETTORE COMMERCIO,
TERZIARIO E SERVIZI**

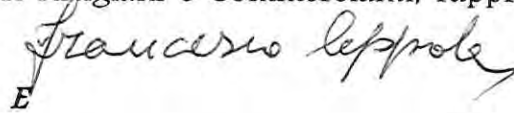
L'anno 2014, il giorno 07 del mese di Ottobre in Roma.

TRA LE PARTI SOCIALI DATORIALI

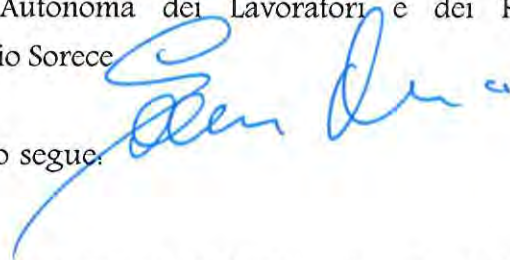
CEPI-UCI - Confederazione Europea delle Piccole Imprese - Unione Coltivatori Italiani rappresentata dal Presidente Nazionale, Rolando Marciano e dal Segretario Generale Arturo Vitale.



ANIAC - Associazione Nazionale Imprenditori Artigiani e Commercianti, rappresentata dal Vice Presidente Nazionale Francesco Coppola



SI.NA.L.P. - Confederazione Sindacale Nazionale Autonoma dei Lavoratori e dei Pensionati, rappresentata dal Segretario Generale, Avvocato Orazio Sorece



si è stipulato quanto segue:

Il presente CCNL per i Dipendenti delle Piccole e Medie Imprese del Settore Commercio, Terziario e Servizi.

1. Premessa;
2. Sfera di applicazione e validità;
3. 28 Titoli;
4. 207 Articoli;
5. Allegato - Statuto Ente Bilaterale Generale, in sigla EN.BIL.GEN.

Letti approvati e sottoscritti dai tutti i Rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti



TITOLO I – PREMESSA

Art. 1 – Campo di Applicazione e Validità

Le parti, n. q. di Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori, comparativamente più rappresentative, ribadiscono che il presente CCNL dei Dipendenti delle Piccole e Medie Imprese del Settore Commercio, Terziario e Servizi, deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile. Pertanto, si impegnano, a sostenere la corretta applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, in tutte le sedi Istituzionali competenti anche al fine di garantire omogenee condizioni di concorrenza per tutte le Imprese del Settore.

Le Parti, sottolineano altresì il comune intento di addivenire, nella continuità e nel rispetto delle reciproche prerogative, ad una nuova fase di concertazione finalizzata a conseguire gli obiettivi di sviluppo economico e di crescita occupazionale formulati sulla base dei suddetti indirizzi comunitari, attraverso:

- una rinnovata stagione di concertazione ed un conseguente riassetto delle regole che assicurino l'autonomia e la responsabilità delle parti sociali, prevedendo meccanismi procedurali che consentano di favorire processi di sviluppo economico del settore e, conseguentemente, creazione di nuova occupazione, consolidando il trend già positivo registrato nel settore;
- un consolidamento del ruolo della Bilateralità che si sviluppa attraverso la realizzazione di obiettivi che le Parti Sociali definiscono nell'ambito della contrattazione affinché si potenzi la logica del servizio alle Imprese e ai Lavoratori

Le Parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità delle Organizzazioni Imprenditoriali e delle Organizzazioni Sindacali, consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali per il consolidamento e lo sviluppo delle potenzialità del Commercio, Terziario e dei Servizi al mercato e alle imprese, sia sotto l'aspetto economico-produttivo, sia con riferimento all'occupazione, convengono, altresì, di realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro e sul miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori del settore.

Le Parti convengono, inoltre, di elaborare interventi congiunti nei confronti degli Organi Governativi interessati al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo del terziario ed in particolare per porre in essere condizioni normative omogenee rispetto agli altri settori.

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

Quindi il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in tutta la sua articolata disciplina è applicabile, in maniera unitaria e non parziale, su tutto il territorio nazionale ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato e a tutte le altre tipologie contrattuali previste dal nuovo mercato del lavoro di cui alle norme della legge n. 30/2003 e successive modificazioni ed integrazioni, della Legge n. 92/2012, adottati dalle Piccole e Medie Imprese operanti nel settore del Terziario, Commercio e Servizi, per il proprio personale dipendente, a qualsiasi titolo condotte e in qualsiasi forma esercitate aventi per oggetto l'esercizio di attività nel settore Terziario, Commercio e Servizi nonché le attività affini e connesse al settore lavorativo disciplinato dal presente articolato.

A) Alimentazione

1. Commercio all'ingrosso di generi alimentari;
2. Supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;
3. Commercio al minuto di generi alimentari (alimentari misti), eccettuate le rivendite di pane e pasta alimentari annesse ai forni;
4. Salumerie, salsamenterie e pizzicherie;
5. Importatori e torrefattori di caffè;
6. Commercio all'ingrosso di droghe e coloniali; commercio al minuto di droghe e coloniali (droghe e torrefazioni);
7. Commercio all'ingrosso e al minuto di cereali, legumi e foraggi;
8. Commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carni fresca e congelata;
9. Commercio all'ingrosso di pollame, uova, selvaggina e affini;
10. Rivendite di pollame e selvaggina;
11. Commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti della pesca;
12. Commercio all'ingrosso di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere; commercio al dettaglio di latte (latterie non munite di licenza P.S.) e derivati;
13. Commercio all'ingrosso ed in commissione di prodotti ortofrutticoli effettuati nei mercati; commercio al minuto di prodotti ortofrutticoli;
14. Commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti vinicoli e affini (vini, mosti, spumanti, liquori, birra, aceto di vino); per quanto riguarda le aziende che esercitano il commercio all'ingrosso di vini, si precisa che si intendono comprese:
 - a) Le aziende che acquistano uve e mosti, per la produzione di vini, anche tipici e la loro vendita;
 - b) Le aziende che, oltre ad acquistare uve e mosti per la produzione di vini anche tipici e la successiva loro vendita, effettuano operazioni di acquisto e vendita di vini;

- c) le aziende che esercitano attività di imbottigliamento ed infiascamento;
15. Commercio all'ingrosso e al minuto di acque minerali e gassate e di ghiaccio;
 16. Commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti oleari (olii di oliva e di semi);
 17. Aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero-caseari.

B) Fiori, piante e affini

1. Commercio all'ingrosso e al minuto di fiori e piante ornamentali;
2. Commercio di piante aromatiche e officinali e di prodotti erboristici in genere;
3. Produttori, grossisti, esportatori e rappresentanti di piante medicinali e aromatiche.

C) Merci d'uso e prodotti industriali

1. Grandi magazzini; magazzini a prezzo unico;
2. Tessuti di ogni genere, mercerie, maglierie, filati, merletti e trine; confezioni in biancheria e in tessuti di ogni genere; commercianti sarti e sarte; mode e novità; forniture per sarti e sarte; camicerie ed affini; busterie, cappellerie, modisterie; articoli sportivi; commercianti in lane e materassi; calzature, accessori per calzature; pelliccerie; valigerie ed articoli da viaggio; ombrellerie, pelletterie; guanti, calze; profumerie, bigiotteria ed affini; trecce di paglia e cappelli di paglia non finiti; abiti usati; tappeti; saccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi; corderie ed affini;
3. Lane sudice e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta, ecc.), stracci e residuati tessili;
4. Pelli crude e bovine nazionali, consorzi per la raccolta e salatura delle pelli; pelli crude, ovine e caprine nazionali; pelli crude esotiche non da pellicceria e da pellicceria; pelli conciate (suole, tomaie, ecc.), pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria e varie, pelli per valigerie in genere, cuoio per sellerie;
5. Articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie;
6. Lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica;
7. Articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuate le aziende installatrici di impianti;
8. Giocattoli, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri; prodotti artistici e dell'artigianato; case di vendita all'asta; articoli per regalo, articoli per fumatori;
9. Oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle; articoli di orologeria;
10. Librai (comprese le librerie delle case editrici e i rivenditori di libri usati); rivenditori di edizioni musicali; cartolai (dettaglianti di articoli di cartoleria, cancelleria e da disegno); grossisti di cartoleria e cancelleria; commercianti di carta da macero; distributori di libri giornali e riviste, biblioteche circolanti;



11. Francobolli per collezione;
12. Mobili, mobili e macchine per ufficio;
13. Macchine per cucire;
14. Ferro e acciai, metalli non ferrosi, rottami, ferramenta e coltellerie; macchine in genere; armi e munizioni; articoli di ferro e metalli; apparecchi TV, radiofonici, elettrodomestici; impianti di sicurezza; strumenti musicali; ottica e fotografia; materiale chirurgico e sanitario; apparecchi scientifici; pesi e misure; pietre coti, per molino, pietra pomice e pietre litografiche; articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, carboni elettrici, ecc.);
15. Autoveicoli (commissionari e concessionari di vendita, importatori, anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e per riparazioni); cicli o motocicli (anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine o laboratori di assistenza e per riparazioni); parti di ricambio ed accessori per automotocicli; pneumatici; olii lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso il petrolio agricolo);
16. Gestori di impianti di distribuzione di carburante;
17. Aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione;
18. Carboni fossili, carboni vegetali; combustibili solidi, liquidi e liquefatti;
19. Imprese di riscaldamento;
20. Laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi gres e affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale, catrame, bitumi, asfalti; materiale da pavimentazione, da rivestimento, isolante e impermeabilizzante (marmette, mattonelle, maioliche, piastrelle di cemento e di gres); altri materiali da costruzione;
21. Tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi;
22. Prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici;
23. Aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;
24. Legnami e affini, sughero, giunchi, saggine ecc.;
25. Rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;
26. Prodotti per l'agricoltura (fertilizzanti, anticrittogamici, insetticidi; materiale enologico; sementi da cereali, da prato, da orto e da giardino; mangimi e panelli; macchine e attrezzi agricoli; piante non ornamentali, altri prodotti di uso agricolo);
27. Commercio all'ingrosso delle merci e dei prodotti di cui al presente punto c).

D) Ausiliari del commercio e commercio con l'estero

1. Agenti e rappresentanti di commercio;
2. Mediatori pubblici e privati;
3. Commissionari;

4. Stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (eccettuati quelli costituiti da industriali nell'interno e al servizio delle proprie aziende);
5. Fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio, fornitori carcerari, fornitori di bordo, ecc.);
6. Compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);
7. Agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi ed accessori;
8. Imprese portuali di controllo;
9. Aziende importatrici di prodotti ortofrutticoli.

E) Servizi alle Imprese/alle Organizzazioni, Servizi di Rete e Servizi alle Persone

1. Imprese di leasing;
2. Recupero crediti, factoring;
3. Servizi di informatica, telematica, robotica, implementazione e manutenzione di hardware e produzione di software informatici;
4. Noleggio e vendita di audiovisivi;
5. Servizi di revisione contabile, auditing;
6. Servizi di gestione e amministrazione del personale;
7. Servizi di ricerca, formazione e selezione del personale;
8. Ricerche di mercato, economiche, sondaggi di opinione, marketing;
9. Telemarketing, televendite, call center;
10. Consulenza di direzione e organizzazione aziendale, ivi compresa la progettazione e consulenza professionale e/o organizzativa;
11. Agenzie di relazioni pubbliche;
12. Agenzie di informazioni commerciali;
13. Servizi di design, grafica, progettazione, e allestimenti di interni e vetrine;
14. Servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;
15. Società per lo sfruttamento commerciale di brevetti, invenzioni e scoperte;
16. Agenzie pubblicitarie;
17. Concessionarie di pubblicità;
18. Aziende di pubblicità;
19. Agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;
20. Promozione vendite;
21. Agenzie fotografiche;
22. Uffici residences;
23. Società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere;

24. Intermediazione merceologica;
25. Recupero e risanamento ambiente;
26. Altri servizi alle imprese e alle organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici, aziende del settore della sosta e dei parcheggi;
27. Autorimesse e autoriparatori non artigianali;
28. Società di carte di credito;
29. Uffici cambi extrabancari;
30. Servizi fiduciari e finanziari;
31. Buying office;
32. Agenzie di brokeraggio;
33. Attività di garanzia collettiva fidi;
34. Aziende ed agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;
35. Agenzie di operazioni doganali;
36. Servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia, imputazione dati e fotocopiatura;
37. Servizi di traduzioni e interpretariato;
38. Agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
39. Vendita di multiproprietà;
40. Agenzie pratiche auto;
41. Autoscuole;
42. Agenzie di servizi matrimoniali;
43. Agenzie investigative;
44. Agenzie di scommesse;
45. Servizi di ricerca e consulenza metereologica;
46. Agenzie formative, agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi promossi dalle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL;
47. Agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato;
48. Agenzie di intermediazione;
49. Agenzie di ricerca e selezione del personale;
50. Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;
51. Controllo di qualità e certificazione dei prodotti;
52. Attività di animazione di feste, intrattenimento di bambini;
53. Altri servizi alle persone.

Le parti si danno atto che per tutto il periodo della validità del presente contratto, lo stesso deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori ed è globalmente migliorativo e, pertanto, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme di

tutti i precedenti contratti collettivi e accordi speciali riferitesi alle medesime categorie, sopra elencate. Fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge.

Al sistema contrattuale, così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare la sfera di applicazione e far rispettare, per il periodo di loro validità, il contratto generale e le norme aziendali stipulate in base ai criteri da esso previsti anche in considerazione di quanto disposto in merito dalla legislazione vigente. Pertanto, considerato che il presente CCNL, disciplina tutte le attività comprese nel settore dei servizi, ivi comprese le aree innovazione, consulenza, informatica, ogni eventuale situazione produttiva di innovazione generasse nuove attività e/o figure professionali verrà integrata mediante valutazione e codificazione in ambito Ente Bilaterale.

CLASSIFICAZIONE SETTORE ICT

In considerazione delle caratteristiche del settore dell'Information and Communication Technology e, in particolare:

- della continua evoluzione delle tecnologie,
 - dei periodici e frequenti adeguamenti nelle competenze e conoscenze dei singoli profili professionali;
 - degli adeguamenti e rivisitazioni degli organici delle imprese ICT,
- anche gli aspetti contrattuali legati alla classificazione delle professionalità con i relativi livelli di inquadramento devono assolutamente fondarsi su approcci innovativi.

Principali aree di attività delle aziende ICT:

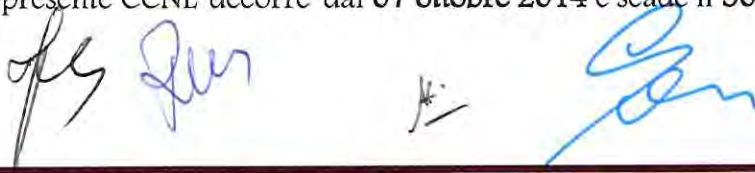
Auditing/Test;
Telecomunicazioni/Reti;
Web ed Informatica.

I profili professionali connotati come ICT, nelle Aziende ICT, saranno oggetto di approfondimento e verifica da parte della Commissione Tecnica permanente che sarà attivata presso l'Ente Bilaterale Generale per la classificazione delle figure professionali generate dalle innovazioni tecnologiche e produttive in evoluzione. La Commissione adotterà giusti criteri di riferimento per consentire il corretto posizionamento di qualsiasi risorsa ICT all'interno dell'organigramma di una impresa ICT valutandone la validità nel tempo.

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

DECORRENZA E DURATA

Il presente CCNL decorre dal **07 ottobre 2014** e scade il **30 settembre 2017**



Art. 2 – Procedure per il rinnovo

La piattaforma per il rinnovo del CCNL sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.

Durante i tre mesi precedenti la scadenza le Parti non assumeranno iniziative unilaterali e né procederanno ad azioni dirette.

In assenza di accordo, dopo un periodo di tre mesi dalla data di scadenza del CCNL e comunque, dopo un periodo di tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).

L'importo di tale elemento sarà pari al venti per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza. Dopo sei mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sarà pari al quaranta per cento della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

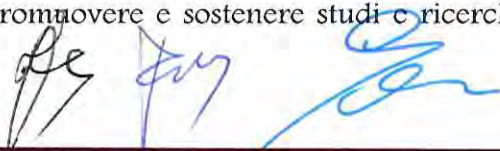
La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

Art. 3 – Ente Bilaterale Generale, in sigla "EN.BIL.GEN"

Le Parti stipulanti, per migliorare la gestione partecipativa del presente CCNL, concordano di costituire l'Ente Bilaterale Generale- EN.BIL.GEN e comunque, esteso anche al settore Commercio, Terziario e dei Servizi e rinviando ad una Commissione Paritetica di tre componenti che, entro cinque mesi dall'entrata in vigore del presente CCNL, formulerà un apposito regolamento applicativo, che avrà le seguenti finalità:

- sarà il primario strumento per il coordinamento e per lo svolgimento delle attività individuate in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali;
- promuovere e sostenere per i dipendenti dei Datori di lavoro aderenti all'Ente Bilaterale Generale, iniziative in materia di formazione continua e permanente, riqualificazione professionale, anche armonizzando i propri interventi con l'attività dei Fondi Interprofessionali;
- promuovere e sostenere iniziative formative analoghe a quelle destinate ai dipendenti, per i lavoratori con rapporto di lavoro non subordinato, ove previsto da apposito accordo negoziale nazionale tra le Parti;
- promuovere e sostenere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul



lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva;

- promuovere e sostenere la realizzazione di seminari e convegni delle Parti sociali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per la promozione e lo sviluppo della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- sostenere, attraverso un fondo gestito da apposito regolamento, progetti di innovazione tecnologica e metodologica presentati dai datori di lavoro aderenti all'Ente Bilaterale Generale;
- realizzare piani formativi e profili individuali per gli apprendisti;
- esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o contratto a tempo parziale;
- favorire lo sviluppo della contrattazione di secondo livello, attivando accordi territoriali integrativi ai vigenti CCNL;
- patrocinare le iniziative intraprese dagli Organismi che possono promuovere l'attivazione di STAGES ai sensi e per gli effetti del D. M. del 25 marzo 1998, n° 142 che ha reso operativa la disciplina sugli STAGES aziendali introdotta dall'articolo 18 della legge del 24 giugno 1997, n. 196 e successive modifiche;
- seguire le problematiche riguardanti la materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;
- promuovere e attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- attuare gli altri compiti, anche con l'istituzione di specifici fondi, che le Parti, con la contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Generale;
- istituire e gestire, con apposito Regolamento, un fondo di sostegno per interventi straordinari destinato ai lavoratori, in presenza di crisi aziendali;
- effettuare tra gli Enti Formativi aderenti all'Ente Bilaterale Generale la ripartizione dei costi degli esoneri sindacali regionali e nazionali previste dal Regolamento;
- gestire i contratti di formazione e lavoro;
- incrementare l'occupazione;
- realizzare corsi di formazione professionali;
- svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro;
- ricevere dalle Associazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone la raccolta e provvedere, a richiesta, alla loro trasmissione al C.N.E.L. come previsto dalla legge;
- emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o contratto a tempo parziale;
- promuovere la nascita degli Enti Bilaterali Regionali e Provinciali, specialmente nelle aree

maggiormente rappresentative;

- costituire un fondo di previdenza per fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche, sotto forma di rendita che potrà associare lavoratori dipendenti e datori di lavoro;
- gestire, con criteri mutualistici, l'erogazione delle prestazioni in materia di malattie, infortuni, maternità, ecc.;
- realizzare iniziative di carattere sociale;
- istituire comitato di vigilanza nazionale;
- promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le Istituzioni Nazionali, Europee, Internazionali, nonché altri Organismi orientati ai medesimi scopi;
- favorire attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché favorire il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- seguire le problematiche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;
- svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

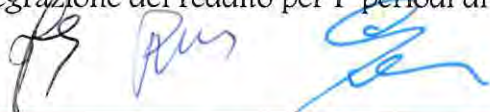
L'Ente Bilaterale Generale, in sigla EN.BIL.GEN, così costituito diventa riferimento al quale possono ricadere diversi CCNL purché stipulati dalle Organizzazioni Sindacali Datoriali e dei Lavoratori in epigrafe che hanno provveduto alla sottoscrizione del presente CCNL.

L'Ente Bilaterale Generale, in sigla EN.BIL.GEN dovrà dotarsi di una Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale con il compito di dirimere eventuali controversie.

Gli Organi di gestione dell'Ente Bilaterale Generale saranno composti su base paritetica tra le Associazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori Dipendenti. L'EN.BIL.GEN provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli Enti Bilaterali Regionali e Provinciali. L'EN.BIL.GEN promuoverà tutte quelle iniziative che rispondano alle esigenze di ottimizzare le risorse interne.

L'EN.BIL.GEN provvederà, oltre alle competenze specifiche, anche a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge quali l'articolo 1, commi 1175 e 1176, legge n. 296/2006 e quelle di cui all'art.76 e seguenti del d.lgs n. 276/2003, legge n. 183/2010, legge 92/2012 e successive modificazioni ed integrazioni.

Compito dell' EN.BIL.GEN è quello di garantire una serie di prestazioni quali, tra le altre, l'integrazione del reddito per i periodi di non lavoro, l'attività di formazione, di aggiornamento e la



riqualificazione professionale nonché l'integrazione di particolari prestazioni sociali quali la malattia, l'infortunio, la maternità, borse di studio ed integrazione per prestazioni sanitarie. L'Ente, inoltre, provvederà al coordinamento della contrattazione aziendale di ogni Regione di competenza, nonché delle procedure di certificazione.

L' EN.BIL.GEN, inoltre, provvederà alla costituzione di fondi di solidarietà bilaterali, destinati a quelle aziende attualmente non coperte dalla normativa in materia d'integrazione salariale, siano queste ordinarie che straordinarie.

Per quanto concerne la certificazione dei contratti, ove si verificassero delle controversie in materia, le parti dovranno esperire un tentativo di conciliazione innanzi alla commissione che ha certificato il contratto oggetto di controversia.

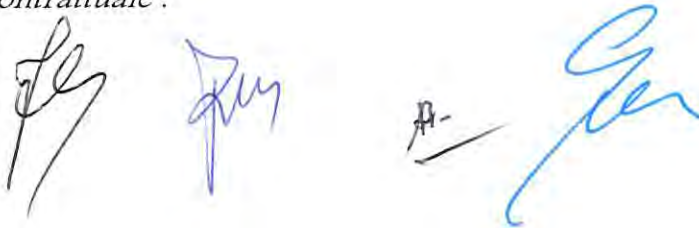
In merito all'apprendistato sarà rimessa all'Ente Bilaterale Generale in sigla "EN.BIL.GEN" l'eventuale approvazione dei Piani Formativi Individuali (PFI) e facenti parte integrante dei contratti di apprendistato. In caso di esito positivo, l'Ente Bilaterale Generale provvederà a rilasciare apposito parere di conformità.

Per assicurare l'operosità dell'Ente Bilaterale Generale, la quota contrattuale di finanziamento è fissata nella misura globale dello 0,30% della paga contrattuale lorda di cui lo 0,15% a carico della parte datoriale e lo 0,15% a carico dei dipendenti.

In occasione della creazione dei servizi dell'Ente, previsti nel presente contratto, la quota di cui al capoverso precedente, sarà elevata per un massimo di un ulteriore 0,80 % della paga contrattuale lorda, di cui lo 0,60% a carico della parte datoriale e lo 0,20% a carico dei dipendenti.

In occasione dell'aumento della quota di finanziamento e servizio, all'interno dell'Ente Bilaterale Generale, sarà creato un Fondo Speciale che sarà amministrato da una Commissione composta da un membro delle Associazioni Datoriali ed un membro del Confederazione Sindacale SI.NA.L.P. In ogni caso la suddetta Commissione si coordinerà con il Consiglio Direttivo dell'Ente.

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un "**Elemento Distinto**" della Retribuzione (EDR) d'importo pari all' 1% della retribuzione lorda. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "*Mancata adesione all'Ente Bilaterale Generale contrattuale*".



Art. 4 – Osservatorio Nazionale

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

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

- a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario;
- b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- c) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Provinciali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
- d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- e) predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento;

Art. 5 – Commissione Paritetica Nazionale

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce l'Organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

- a) con le modalità e le procedure previste esamina - ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari - tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalla presente contratto;
- b) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza.

La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale.

La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei.

Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore dei servizi.

Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL.

- c) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento;

Annualmente, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti.

Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.

- d) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

Art. 6 - Commissione Paritetica Nazionale – Procedure

La Segreteria della Commissione Paritetica Nazionale ha sede presso la sede legale della Confederazione Sindacale SI.NA.L.P. e provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata, a mezzo di raccomandata A.R., dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto o dalle Organizzazioni Sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni Nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o dalle aziende aderenti alla ANIAC o CEPI-UCI tramite le Associazioni locali di categoria.

All'atto della presentazione dell'istanza di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica Nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

Le riunioni della Commissione Paritetica Nazionale avranno luogo di norma presso la sede legale della Confederazione Sindacale SI.NA.L.P. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i

contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, terzo comma, e 412 c.p.c. e 2113, quarto comma c.c., come modificati dal Decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 e dal decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387.

In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale né legale. Ove la controversia e relativa procedura abbiano riguardato questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali (nazionale o di secondo livello, la parte, il cui diritto di Organizzazione Sindacale al rispetto di quanto in materia previsto risulti leso, sulla base della deliberazione della Commissione Paritetica, ovvero, in assenza di detta deliberazione, sulla base di oggettivi riscontri, potrà decidere, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti (confronto da esaurirsi entro 10 giorni) di non ottemperare a sua volta alle procedure e modalità previste al riguardo.

Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica Nazionale, potrà provvedere la Commissione stessa, con proprie deliberazioni.

Art. 7 – Livelli di Contrattazione

Le Parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva di lavoro su due livelli:

- contrattazione di 1° livello rappresentata dal CCNL di settore;
- contrattazione di 2° livello rappresentata dal Contratto Regionale, Provinciale e Aziendale.

Contrattazione di 1° livello

La contrattazione collettiva di 1° livello vuole riconoscere il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro che deve basarsi su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del CCNL.

Per il rinnovo del presente CCNL, al fine di evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative, sarà presentato sei mesi prima della scadenza del CCNL stesso.

La Parte che ha ricevuto la proposta per il rinnovo dovrà darne riscontro, per iscritto, entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a otto mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, la Parte interessata può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto dalla controparte.

La Contrattazione Collettiva Nazionale regola sia gli istituti specificati nel presente CCNL sia le seguenti materie:

- a) Costituzione e funzionamento della Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione (CPGC);
- b) Regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.

Contrattazione di 2° livello

Livello Regionale, Provinciale e Aziendale

La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle strutture sindacali provinciali, di concerto con le RSA, e della direzione aziendale. Detta contrattazione aziendale potrà essere demandata alla RSA con semplice comunicazione scritta alla controparte.

In caso di imprese che impieghino meno di 15 dipendenti, la RSA potrà, comunque, essere costituita nella stessa unità produttiva, o per più unità produttive, previo accordo tra le Parti imprenditoriali e sindacali stipulanti il presente CCNL.

La contrattazione di 2° livello riguarderà istituti stabiliti dal CCNL diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

La contrattazione territoriale e la contrattazione aziendale sono alternative e non sovrapponibili fra loro. Le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo l'obiettivo di incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia e/ o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/ o agli elementi specifici che concorrono a migliorare la produttività. Non è consentito definire o incrementare indennità e\o emolumenti e\o premi fissi.

Le erogazioni di secondo livello devono avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo - previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigente.

Le erogazioni economiche di secondo livello sono variabili e non predeterminabili e non utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, il trattamento di fine rapporto.

Alla contrattazione di secondo livello sono demandate le seguenti materie:

- a) determinazione annuale dell'entità economica del "premio di produzione" che sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti e aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Gli indicatori assunti a riferimento, saranno concordati a livello territoriale;
- b) rimborsi spese, ticket restaurant ed indennità simili;
- c) determinazione della indennità di trasferta superiore a quella stabilita dal CCNL;

- d) articolazione e strutturazione dell'orario di lavoro settimanale per il personale, viaggiante e non, ai fini dell'applicazione di turni e/o flessibilità nel corso dell'anno o in fasi multiperiodali;
- e) organizzazione delle ferie;
- f) approvazione dei piani di assunzione con contratti di apprendistato, inserimento o reinserimento per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. n. 92 del 18/7/2012 e dal T.U. -Apprendistato.
- g) programmi di formazione continua ed aggiornamento del personale;
- h) innovazione e/o ristrutturazione organizzativa dell'impresa;
- i) casistiche che, nel contratto di lavoro part-time, possano prevedere un numero di ore inferiore a 20 settimanali ed utilizzo delle clausole elastiche e/o flessibili;
- j) gestione delle crisi aziendali;
- k) eventuali mensilità ulteriori rispetto a quelle previste nel presente CCNL;
- l) banca ore.

Istituti per la produttività

Le Parti convengono che l'applicazione dei seguenti istituti da luogo ad incrementi di produttività, qualità competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa lavoro straordinario lavoro supplementare compensi per clausole elastiche e flessibili, lavoro a turno lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro notturno premi variabili di rendimento ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione ed efficienza organizzativa.

Pertanto qualora i suddetti istituti vengano richiamati, in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici di cui all'art.1, comma 47 della legge 220/2010 in materia di imposta sostitutiva del 10%.

Inoltre potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

1. turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario:
turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
2. eventuali forme di flessibilità;
3. part-time;
4. determinazione dei turni feriali ai sensi dell'art. 148;
6. contratti d'inserimento/reinserimento di cui all'art. 41 per gli aspetti espressamente rinviati;
7. tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
8. parità di opportunità nel lavoro uomo-donna secondo quanto previsto dall'art. 13;
9. azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della legge 53/2000, ed in particolare.

- a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
- b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
10. modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
11. quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della legge n. 300/1970 "Statuto dei lavoratori";
12. erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. L'elemento della produttività viene comunque tenuto in considerazione fra le Parti sotto gli aspetti economici previsti dal presente contratto.
13. le Parti hanno concordato di favorire una flessibilità nella retribuzione favorendo le voci variabili rispetto ad una quota di salario base garantito, offrendo così la possibilità di concorrere ai positivi risultati di bilancio conseguiti.
14. problemi relativi all'organizzazione del lavoro, all'occupazione ed alle condizioni di lavoro, in riferimento a programmi di innovazione, riorganizzazione e ristrutturazione.

In materia di classificazione del personale, possono essere oggetto di esame, ove già non siano previste nel presente contratto, le eventuali qualifiche specifiche dell'azienda; per le figure di interesse aziendale.

Inoltre potranno essere concordati interventi di formazione e riqualificazione connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale e comunitario.

Gli accordi di 2° livello hanno durata triennale e comunque non successiva alla scadenza del presente CCNL.

La negoziazione aziendale dovrà avvenire secondo la seguente procedura.

- la contrattazione di 2° livello potrà decorrere solamente dopo il deposito del presente CCNL presso il CNEL ed il MPLS;
- le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative;

- in caso di mancato accordo a livello aziendale e/ o al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL, la trattativa verrà demandata al livello nazionale.

Art. 8 - I Diritti Sindacali e di Associazione

Dirigenti Sindacali

Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- a) di Consigli o Comitati Direttivi Nazionali, Regionali e Provinciali o comprensoriali delle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori stipulanti il presente CCNL;
- b) di Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970 n.300, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;

I componenti dei Consigli o Comitati di cui alla lettera a) hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti, per partecipare alle riunioni degli organi suddetti, nella misura massima di 75 ore annue.

Qualora il Dirigente Sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati di cui alla precedente lettera a), potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 ore annue.

Art. 9- Permessi Retribuiti R.S.A. o C.D.A.

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali di cui alla lett. b) dell'art. 22, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:

- a) ad un dirigente per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale nelle unità che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) ad un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità di maggiori dimensioni in aggiunta al numero minimo di cui alla lettera b).

I permessi di cui al presente articolo saranno complessivamente pari a 12 ore mensili nelle aziende di cui alla lettera b) e c) del comma precedente e a un'ora e mezza all'anno per ciascun dipendente nelle aziende di cui alla lettera a).

A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite la Rappresentanza Sindacale Aziendale.

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità aziendale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Art. 10 – RSU

CEPI-UCI, ANIAC e SI.NA.L.P. individuano nelle Rappresentanze Sindacali Unitarie lo strumento prioritario per un sistema di rappresentanza dei lavoratori utile a favorire il confronto e potenziare le relazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro.

Si conviene pertanto tra le parti stipulanti il presente CCNL, in ordine al disposto dell'art. 19, titolo III e dell'art. 35, secondo comma, titolo VI della legge n. 300/1970 quanto segue:

- Le OO.SS. firmatarie del presente contratto, ai rispettivi livelli di competenza, hanno la facoltà di costituire Rappresentanze Sindacali Aziendali;
- tali Rappresentanze Sindacali avranno una durata in carica di ventiquattro mesi.

Art. 11 – Procedure per la indizione delle elezioni delle RSU

Le sole Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL, potranno indire le elezioni delle RSU. Altre organizzazioni potranno viceversa esercitare solamente il potere di iniziativa a presentare liste a condizione che raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto. Le procedure dovranno essere comunicate ai lavoratori e alla direzione aziendale e dovranno contenere la dichiarazione formale di intenti delle suddette organizzazioni sindacali per la elezione delle RSU e la data in cui verrà insediata la commissione elettorale (comunque non oltre i 10 giorni lavorativi).

Il comitato elettorale in stretto raccordo con le OO.SS. territoriali avrà il compito di fissare la data delle elezioni.

Qualora nell'arco dei ventiquattro mesi non sia stato possibile realizzare l'elezione della RSU, ferme restando le norme previste dalla legge 300/70 ciascuna organizzazione stipulante il CCNL procederà all'elezione della Rappresentanze Sindacali Aziendali da parte dei propri iscritti.

- nelle unità produttive con più di 15 e fino a 60 dipendenti, in presenza di almeno tre iscritti;
- nelle unità produttive con più di 60 e fino a 200 dipendenti, in presenza di almeno cinque iscritti,
- nelle unità produttive con più di duecento dipendenti, in presenza di almeno 7 iscritti che rimarranno in carica per tre anni. Le RSA saranno rinnovate ogni tre anni qualora non si fossero verificate le condizioni per eleggere le RSU.

La costituzione delle RSA così elette sarà comunicata per il tramite dell'Organizzazione Sindacale di appartenenza mediante lettera raccomandata contenente il numero degli iscritti e dei votanti all'atto dell'elezione.

Tali limiti quantitativi trovano applicazione anche con riferimento all'art. 35 secondo comma legge n. 300/70. Le parti convengono che ai soli fini dei limiti numerici previsti dagli articoli 19, 20 e 35, secondo comma della legge n. 300/70, e quindi esclusivamente ai fini della costituzione delle RSA e dell'esercizio del diritto di assemblea, i lavoratori con contratto a part-time vengono computati per unità intera. A tale riguardo mantengono efficacia le norme di miglior favore contenute nella contrattazione integrativa aziendale e territoriale.

Art. 12 - Compiti e funzioni delle R.S.U.

CEPI-UCI, ANIAC e SI.NA.L.P. esercitano il loro potere contrattuale secondo le competenze e le prerogative che sono loro proprie, fermo restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti.

Le R.S.U. aziendali, rappresentative dei lavoratori in quanto legittimate dal loro voto e in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei Sindacati categoriali e delle Confederazioni svolgono, unitamente alle federazioni **CEPI-UCI, ANIAC e SI.NA.L.P.**, le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale, secondo le modalità definite nel presente contratto nonché in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS di categoria.

Poiché esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla rappresentanza aziendale presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni della Organizzazione Sindacale.

Art. 13 - Diritti, tutele, permessi sindacali e modalità d'esercizio delle R.S.U.

I componenti delle R.S.U. subentrano ai Dirigenti delle R.S.A. e dei C.d.A. nella titolarità dei poteri e nell'esercizio dei diritti, permessi e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III della legge 300/70. A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle Organizzazioni Sindacali dagli accordi aziendali in materia di diritti, permessi e libertà sindacali.

Il monte ore delle assemblee va inteso come possibile utilizzo a livello esclusivamente di singola unità produttiva e quindi non cumulabile tra diverse unità produttive di una stessa azienda.

CEPI-UCI, ANIAC e SI.NA.L.P. convengono di valutare periodicamente l'andamento e l'uso del monte ore. Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti in cui è costituita la R.S.U. il monte ore per le assemblee dei lavoratori viene così ripartito: il 70% a disposizione delle R.S.U., il restante 30% sarà utilizzato pariteticamente da **CEPI-UCI, ANIAC e SI.NA.L.P.** tramite la R.S.U.

Art. 14 – Numero dei componenti e permessi retribuiti R.S.U.

Senonchè le parti, di comune accordo concordano, che a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCNL il numero dei componenti delle R.S.U. sarà così determinato:

- a) 3 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 16 a 50 dipendenti;
- b) 4 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 51 a 90 dipendenti;
- c) 6 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 91 a 200 dipendenti;
- d) 7 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 201 a 300 dipendenti;
- e) 9 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 301 a 600 dipendenti;
- f) 12 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 601 a 1200 dipendenti.

Nelle unità produttive che occupano più di 1200 dipendenti la R.S.U. è incrementata di 2 rappresentanti ulteriori ogni 1000 dipendenti.

Sono fatte salve le naturali scadenze - 36 mesi dalla data di elezione - delle RSU in carica alla data di sottoscrizione del presente CCNL.

Art. 15 – Permessi non retribuiti R.S.A. o R.S.U.

I Dirigenti Sindacali Aziendali di cui al precedente art. 8, hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

Art. 16 – Clausola di salvaguardia

Le Organizzazioni Sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19 legge 20 maggio 1970 n. 300, che siano firmatarie del suddetto accordo o che, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. e/o C.d.A. ai sensi della norma sopra citata e dichiarano automaticamente decadute le R.S.A. e/o i C.d.A., precedentemente costituiti, al momento della costituzione della R.S.U. In tal modo le parti firmatarie del presente accordo intendono affermare che nelle unità produttive ove siano state elette RSU non potranno essere contemporaneamente presenti RSA.



Art. 17 – Assemblea

Nelle unità nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e del lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti.

Nelle unità in cui siano costituite R.S.U, la convocazione dovrà essere di norma comunicata alla Direzione dell'Azienda entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione, e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, nonchè durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di dodici ore annue, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di essi.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al Datore di Lavoro, Dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti e il servizio di vendita al pubblico; tali modalità saranno concordate aziendalmente con l'intervento delle Organizzazioni Sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Nazionali stipulanti.

Art. 18 – Referendum

Il Datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze Sindacali Aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi, anche aziendali. Per quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 19 – Trattenuta contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza.

L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione Sindacale all'azienda, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

Art. 20 – Delegato aziendale

In relazione anche alle norme contenute nel CCNL 28 giugno 1958, esteso "erga omnes" ai sensi della legge 14 luglio 1959, n. 741, nelle aziende che occupano da 11 sino a 15 dipendenti, le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.

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

Titolo I – TUTELA DELLA SALUTE E DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA

Art. 21 – Condizioni ambientali

Al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, il Consiglio dei Delegati, e in mancanza la Rappresentanza Aziendale, può promuovere, ai sensi dell'art. 9, legge 20 maggio 1970, n.300, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori.

Art. 22 – Mobbing

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.

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 interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.



A tal fine, affidano alla Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità i seguenti compiti.

1. raccolta dei dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing;
2. 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;
3. 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;
4. formulare un codice quadro di condotta.

Art. 23 – 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. 24 – Molestie sessuali

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. 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.

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.

Le parti concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza.

Le parti ritengono inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale. 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.

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 RSA/RSU, le iniziative utili a prevenire le problematiche di cui sopra. 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 parti affidano ad una apposita commissione paritetica che avrà sede presso l'Ente Bilaterale Territoriale il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali. Tale commissione, in caso di necessità, potrà avvalersi di professionalità esterne.

Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione. La Commissione avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori.

CEPI-UCI, ANIAC e SI.NA.L.P., 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.

Art. 25 – Composizione delle controversie

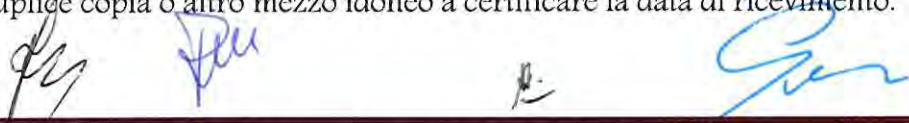
Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal Decreto Legislativo 31/3/1998 n. 80 e dal Decreto Legislativo 29/10/98 n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nella Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione costituita presso l'Ente Bilaterale Generale del Terziario.

La Commissione di conciliazione territoriale è composta:

- a) per i datori di lavoro, da due rappresentante uno in rappresentanza dell' ANIAC e all'altro in rappresentanza di CEPI-UCI competente per territorio;
- b) per i lavoratori, da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale SI.NA.L.P., locale firmataria del presente contratto della cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

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

L'Associazione imprenditoriale ovvero l'Organizzazione Sindacale dei Lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.



Ricevuta la comunicazione la Commissione Paritetica Territoriale provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98.

Il termine previsto dall'art. 37 del Decreto Legislativo n. 80/98 decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione Datoriale o della Organizzazione Sindacale dei Lavoratori a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione Paritetica Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 c.p.c. come modificati dalla Legge n. 533/73 e dai Decreti Legislativi n. 80/98 e n. 387/98.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di Conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate preventivamente presso la Direzione Provinciale del Lavoro;
3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. come modificati dalla legge n. 533/73 e dal D. Lgs. 80/98, e dal Decreto Legislativo n. 387/98 in sede di Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione.

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art.5. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

Art. 26 - Collegio arbitrale

Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c., non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla Legge 11 agosto 1973, n. 533, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le norme previste dal presente articolo. A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni Territoriali, aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo

comma. Il Collegio di arbitrato competente è quello del luogo in cui è stato promosso il tentativo di conciliazione.

L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'Organizzazione, a cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano, entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione.

L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla Organizzazione Datoriale CEPI-UCI o ANIAC, territorialmente competente, e l'altro designato dalla Confederazione Sindacale SI.NA.L.P., territorialmente competente, a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette Organizzazioni Sindacali Territoriali.

I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.

Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile. Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

- a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
- b) autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;
- c) eventuali ulteriori elementi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.



I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. La Segreteria del Collegio è istituita presso la sede legale dell'Ente Bilaterale Generale - EN.BIL.GEN.

Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973 n. 533, e successive modificazioni e integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412 quater.

Art. 27- Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15 luglio 1966, n.604, ed alla legge 20 maggio 1970, n.300, come modificate dalla Legge 11 maggio 1990, n. 108, non derivanti da provvedimento disciplinare, devono ugualmente essere esperiti i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

TITOLO II - MERCATO DEL LAVORO

PREMESSA

Le Parti, con la sottoscrizione del presente contratto, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle Imprese e dei Lavoratori.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive e occupazionali del mercato del lavoro, con riferimento anche al personale femminile, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

A tal fine, le parti confermano la validità degli istituti dei contratti di inserimento e apprendistato, apportando allo stesso modifiche e arricchimenti, particolarmente per gli aspetti relativi alla formazione, allo scopo di promuovere l'effettiva qualificazione e lo stabile impiego dei lavoratori.

Convengono inoltre sulla necessità di poter disporre di altri strumenti che permettano di facilitare in particolare l'inserimento nel lavoro di fasce deboli di lavoratori.

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Art. 28 - Contratto di inserimento

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 delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta 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 due 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 e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Per contratto di reinserimento si intende il rapporto di lavoro, istaurato ai sensi del presente articolo, con i soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale che, sulla base di quanto certificato nel libretto formativo o, in mancanza, da documentazione equipollente, risultino aver svolto, nel corso degli ultimi diciotto mesi, le medesime mansioni, nella stessa categoria merceologica, per un periodo di almeno tre mesi, oppure che abbiano seguito gli specifici percorsi formativi promossi dagli Enti Bilaterali o dalle Istituzioni Pubbliche o centri formativi regolarmente accreditati per il reinserimento dei lavoratori.

Le attività formative svolte ai sensi del precedente capoverso sono valide ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento/reinserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del d.lgs n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n.181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, 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.

Il contratto di inserimento/reinserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta del contratto il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

1. la durata;
2. l'eventuale periodo di prova, così come previsto per il livello di inquadramento attribuito;
3. l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;



4. la categoria di inquadramento del lavoratore: tale categoria non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.

Per i contratti di reinserimento l'inquadramento sarà di un livello inferiore rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.

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

Nel progetto verranno indicati:

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

Il contratto di inserimento avrà una durata massima di 18 mesi. Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi. Per i contratti di reinserimento la durata sarà ridotta in misura pari ai mesi lavorati nella stessa categoria merceologica per le medesime mansioni nei diciotto mesi precedenti, e comunque non al di sotto dei 12 mesi.

Nell'ipotesi di contratto di reinserimento, la contrattazione integrativa potrà individuare durate inferiori, comunque non al di sotto dei 12 mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 16 ore per i contratti di reinserimento e di 24 ore per i contratti di inserimento, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale.

Detta formazione sarà accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

Le ore di formazione di cui al comma precedente sono comprese nell'orario normale di lavoro.

La formazione teorica sarà effettuata coerentemente a progetti o programmi predisposti dagli enti competenti accreditati.

La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione del citato art. 2, lett. i) del d.lgs. 276/2003, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

Ai lavoratori assunti con contratto d'inserimento, si applicano le disposizioni legislative che disciplinano i rapporti di lavoro subordinato nonché la normativa del presente contratto. Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento dall'utilizzazione degli eventuali servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc...).

Le imprese forniranno annualmente alle RSU/RSA o in loro assenza alle OO.SS. anche per il tramite degli Enti Bilaterali, i dati quantitativi sui contratti di inserimento.

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

Per poter assumere mediante contratti di inserimento/reinserimento, il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio a tempo indeterminato e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

La disposizione di cui al comma che precede non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto.

I datori di lavoro che intendano assumere lavoratori con contratto di inserimento debbono darne comunicazione scritta alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, prevista dall'art. 5 del presente CCNL, competente per territorio, ai fini della verifica del rispetto della percentuale di conferme.

Nel caso in cui la Commissione riscontri la mancata rispondenza del suddetto elemento ne darà immediata comunicazione all'azienda per i conseguenti adeguamenti.

Art. 29 – Apprendistato

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 decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, 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 e' 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 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.

Art. 30 – Sfera di applicazione

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

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel secondo, terzo, quarto, quinto e sesto livello della classificazione del personale, con esclusione delle seguenti ipotesi:

- a) lavori di scrittura, archivio e protocollo (corrispondenti alle qualifiche di "archivista" e "protocollista");
- b) lavori di dattilografia (corrispondenti alla qualifica di "dattilografo") purchè il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale di dattilografia, legalmente riconosciuta;

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

Art. 31 – Proporzione numerica

Considerato che la legge n.196 del 19 luglio 1997 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.

Pertanto in deroga a quanto sopra, ai sensi e per gli effetti 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.

Art. 32 – Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal titolo sesto del Decreto Legislativo 10 settembre 2003 n. 276, 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.

Art. 33 – 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.

Art. 34 – Percentuale di conferma

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% 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.



Art. 35 – Procedure di applicabilità

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale, prevista dall'art. 5, del presente CCNL, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste 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.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

In alternativa a quanto previsto nei precedenti commi, le aziende con unità produttive distribuite in più di due regioni possono inoltrare una sola domanda all'apposita Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale.

La commissione paritetica istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale, esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato, ai programmi formativi indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ove la commissione paritetica in seno all'Ente Bilaterale Nazionale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della domanda, la conformità del piano formativo si intenderà acquisita.

In occasione delle assunzioni degli apprendisti le aziende provvederanno a trasmettere il parere di conformità della commissione paritetica in seno all'Ente Bilaterale Nazionale o, superati i 30 giorni di cui al comma precedente, a segnalare l'avvenuta automatica conferma del piano formativo alle commissioni paritetiche istituite in seno agli Enti Bilaterali dei territori nei quali sono previste le assunzioni stesse e presso i quali verranno inoltrate le relative richieste, al fine di consentire la sola verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, dell'ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta. La Commissione Nazionale e le Commissioni Territoriali si dovranno riunire ed esprimere i pareri di conformità entro i termini sopra definiti. Ove le commissioni non si esprimessero nei termini previsti, le richieste si intenderanno accolte. Ferma restando la normativa di legge regionale esistente, gli Enti bilaterali territoriali sono comunque tenuti ad uniformarsi a quanto definito nel parere di conformità della Commissione nazionale per l'apprendistato in seno all'Ente bilaterale nazionale.

Art. 36 – Norma transitoria

I datori di lavoro con sede nei territori in cui non siano operanti Enti Bilaterali e/o organismi paritetici, tra le parti stipulanti il presente CCNL, inoltreranno la domanda di cui sopra alla Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale che esprimerà il proprio parere nel termine di 30 giorni dal ricevimento della domanda.

Art. 37 – 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.

Art. 38 – 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 Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell' articolo 2, lett. i), del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

Art. 39 – 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;


CCNL per Dipendenti delle Piccole e Medie Imprese del Settore Terziario, Commercio e Servizi Pagina 36

- c) di non sottoporre l'apprendista 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 all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Le aziende daranno comunicazione per iscritto della qualificazione all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo di apprendistato.

Art. 40- 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 di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Art. 41 – Trattamento normativo

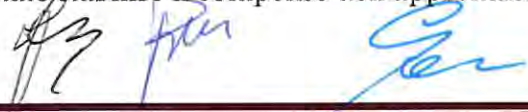
L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente CCNL per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Art. 42 – 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.

E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.



Art. 43 – Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, a quanto previsto dalla legislazione vigente:

- a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 40% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui alle lettere a) e b) si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art. 44 – Durata dell'apprendistato

La Riforma Fornero ha introdotto una durata minima di 6 mesi e una durata massima di 3 anni del contratto di apprendistato.

1. Il limite di durata minima non si applica agli apprendisti stagionali, per i quali – unico caso – è possibile frammentare il contratto sulla base di tanti micro-rapporti di durata anche inferiore, in un arco temporale molto ampio che viene stabilito in 48 mesi.
2. Il contratto di apprendistato potrà essere stipulato per acquisire la professionalità propria dei livelli dal 2° al 6°.

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

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



Art. 45 – Principi generali in materia di formazione dell'apprendistato professionalizzante

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna, in affiancamento, o esterna finalizzato all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze.

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

Art. 46 – Formazione, durata

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

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.

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.

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

Art. 47 – Formazione, contenuti

Per la formazione degli apprendisti le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi 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.

Mentre 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.

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali di base e tecnico-professionali.

Le parti firmatarie del presente CCNL 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.

Art. 48 – Tutor

Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere agevolazioni per i lavoratori impegnati in qualità di tutore, comprendendo fra questi anche i titolari, o i loro familiari coadiutori, delle imprese con meno di 15 dipendenti.

Art. 49 – Lavoro a tempo determinato

Le assunzioni con contratto di lavoro a termine sono regolamentate secondo le modalità ed i termini dettati dal D. Lgs. del 06.09.2001, n.368 e dalla Legge n. 30/2003, del DLgs n.276/03, e successive modificazioni e integrazioni, nonché dalla Legge n. 92/2012.

Le parti, altresì, stabiliscono che:

- 1) in caso di malattia, la conservazione del posto è limitata ad un periodo massimo pari ad 1/3 della durata del contratto, con un minimo di 30 giorni. La durata del contratto sarà prorogata di un tempo uguale a quello previsto per la conservazione del rapporto, salvo il venir meno della causa che ha giustificato l'apposizione del termine;

- 2) In caso di dimissioni di lavoratori qualificati, il termine di preavviso è uguale a quello dovuto dai lavoratori a tempo indeterminato. Per i lavoratori con qualifiche superiori o altamente specializzati, il periodo di preavviso non potrà essere inferiore al 20% della durata del contratto a termine;
 - 3) ai sensi della Legge n. 92/2012, in caso di prima assunzione con contratto a tempo determinato di durata non superiore ai dodici mesi, non è previsto l'obbligo di motivarne la causa. Il contratto a termine così stipulato non è prorogabile;
 - 4) in caso di riassunzione, di un lavoratore in precedenza occupato con contratto a termine di durata fino a sei mesi, occorre un intervallo di attesa tra i due contratti di 10 giorni; per i contratti a termine di durata superiore a sei mesi, l'intervallo è stabilito in 15 giorni; la durata dell'intervallo è di 20 giorni in caso di riassunzione con contratto a termine dello stesso lavoratore;
 - 5) nei limiti del 6 % del totale dei lavoratori occupati nell'ambito della stessa unità produttiva, è inoltre possibile assumere con contratto a tempo determinato, anche senza motivazione, nei seguenti casi:
 - avvio di nuove attività;
 - lancio di un prodotto e/o di un servizio innovativo;
 - implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
 - rinnovo e/o proroga di una commessa esistente.
 - 6) le aziende che operano essenzialmente nel campo degli appalti, sia pubblici che privati, considerata la temporaneità della prestazione, possono assumere i lavoratori da impiegare in detti appalti con contratto a termine, con la seguente motivazione: *"assunto per tutta la durata dell'appalto concesso dal committente, con scadenza prevista il ..."*;
 - 7) il termine è altresì giustificato dai lavori di carattere stagionale e nelle altre ipotesi previste e concordate a livello aziendale;
 - 8) il contratto a termine non può durare oltre i 36 mesi;
- Per quanto non previsto nel presente CCNL si rinvia alle norme vigenti in materia.

MANSIONI E DETTAGLIO LIVELLI

Art. 50 – Quadri di Direzione

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



Tale figura di raccordo tra il personale dipendente e quello dirigenziale è individuata nel Quadro di Direzione. Questa qualifica non è contraddistinta dallo svolgimento di specifiche mansioni o ruoli all'interno del ciclo lavorativo aziendale ma dalla libera valutazione, effettuata dall'azienda, del valore aggiunto apportato dal lavoratore interessato all'interno dell'azienda.

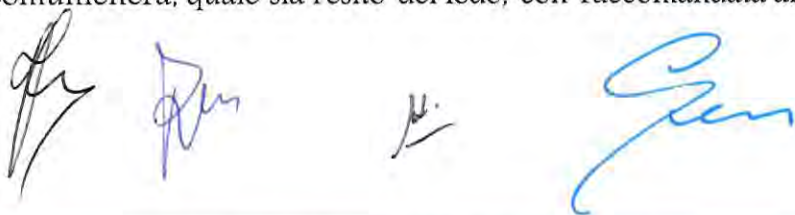
Sono considerati "Quadri di Direzione" coloro che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge n.190/85 e dalla contrattazione collettiva per l'appartenenza alla categoria dei quadri, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive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

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

Art. 51 - Accesso alla qualifica

La qualifica di Quadro di Direzione è attribuita liberamente dall'Azienda ai lavoratori che, secondo il suo insindacabile giudizio, abbiano maturato idonee competenze professionali e abbiano dimostrato il proprio impegno nel raggiungimento degli obiettivi aziendali. Trattandosi di una qualifica meritocratica, non è previsto un tempo minimo di permanenza nella qualifica ovvero nel ruolo. La nomina deve essere comunicata all'interessato in forma scritta unitamente alla lettera di accordo sui contenuti economici e/o normativi per i quali è prevista la modifica migliorativa rispetto al presente contratto collettivo.

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



Art. 52 – Minimi retributivi

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

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

Sono considerati Quadri, ai sensi della legge del 13 maggio 1985 n. 190 e successive modificazioni, i lavoratori che, ai sensi del DL n. 1130 del 1 luglio 1926 e succ. modifiche, abbiano idoneo titolo di studio e/ o un'adeguata formazione e/o una preparazione professionale specialistica, inquadrabili nella seguente declaratoria:

I lavoratori che, in assoluta autonomia operativa, ricoprendo funzioni direttive, di indirizzo e di coordinamento e gestendo il lavoro di altri dipendenti, svolgano mansioni di completa responsabilità, che, per competenze professionali e conoscenze acquisite, siano in grado di garantire al processo economico dell'impresa sostanziali apporti.

RICERCATORI E QUADRI AD ALTO CONTENUTO TECNOLOGICO-PROFESSIONALE

Art. 53 – Definizione di Ricercatore

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

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

Art. 54 – Definizione di Quadro ad alto contenuto Tecnologico-Professionale

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



Art. 55 – Aspettativa

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

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

- a) comunicazione scritta all'azienda almeno 90 giorni prima dell'inizio del periodo di aspettativa;
- b) non contestuale presenza di altri ricercatori/quadri ad alto contenuto tecnologico-professionale già in aspettativa per analogo motivo. Nelle aziende con più di 10 ricercatori/quadri, il numero degli utilizzatori contemporanei è elevato a due;
- c) consegna all'azienda della copia della documentazione sul corso che si intende frequentare e, entro 15 giorni dal rientro al lavoro, consegna della documentazione comprovante l'effettivo svolgimento dei corsi in Italia o all'estero. La concessione dell'aspettativa da parte dell'Azienda non comporta alcun onere per la stessa e durante il periodo di astensione dal lavoro non vi sarà retribuzione ordinaria e differita e non decorrerà l'anzianità di servizio.

Art. 56 – Orario part-time

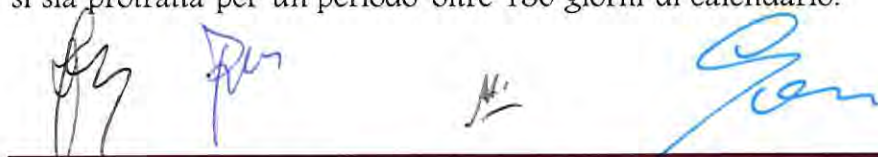
Per i Quadri è consentita riassunzione con contratto a tempo indeterminato Part-Time, con il limite minimo di 20 ore mensili. L'orario di lavoro dei Quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà in giornate lavorative di minimo 4 ore.

Art. 57 – Formazione ed aggiornamento

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

Art. 58 – Assegnazione della qualifica

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



Art. 59 – Polizza assicurativa

Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo, e relative a fatti direttamente connessi con esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta, altresì, ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 60 – Orario Flessibile

Le Imprese potranno, senza alcun onere aggiuntivo, richiedere ai Quadri di fornire sino ad un massimo di 12 settimane annue di orario flessibile.

Per orario flessibile si intende la possibilità di lavorare con un orario di 48 ore settimanali e poi, in un periodo di minore carico di lavoro, di effettuare, per uguale numero di settimane, un orario di 32 ore settimanali. Nel caso di applicazione dell'orario flessibile la retribuzione rimarrà invariata sia per il periodo di maggiore prestazione lavorativa sia per quello con minore prestazione. L'Impresa che intenda effettuare l'orario flessibile per i quadri dovrà darne comunicazione scritta agli interessati con un preavviso di almeno 30 giorni e inviare copia della comunicazione al CST competente che provvederà, nel rispetto delle norme sulla privacy, a trasmettere all'Ente Bilaterale i dati per la rilevazione statistica dell'utilizzo del presente strumento.

Art. 61 – Orario annuale

I quadri che non hanno responsabilità di coordinamento e controllo di altri lavoratori e che non sono direttamente a contatto con la clientela, ovvero collegati con l'orario di apertura al pubblico, potranno determinare l'articolazione della loro prestazione lavorativa su base annua.

Tale libera articolazione dell'orario annua dovrà rispettare tre criteri per essere valida.

- a) numero totale annuo di ore lavorate pari a quello contrattuale;
- b) comunicazione scritta dell'articolazione dell'orario da parte del Quadro entro il 30 novembre per il piano orario dell'anno successivo;
- c) accettazione da parte dell'azienda: decorsi 7 giorni dalla comunicazione, la proposta si intenderà accolta per tacita accettazione.

Il quadro dovrà inviare copia della comunicazione all'Ente Bilaterale per la rilevazione statistica dell'utilizzo del presente strumento.

Art. 62 – Indennità di funzione

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria:

- Categoria Quadri di Direzione: l'impresa corrisponderà mensilmente ai lavoratori interessati, un'indennità di funzione pari a € 130,00 lordi per 14 mensilità.
- Categoria Quadri e Quadri/Lavoratori con alto contenuto Tecnologico-Professionale: l'impresa corrisponderà mensilmente ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a € 130,00 lordi per 14 mensilità.

Art. 63 – Classificazione

Primo livello

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

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

18. research executive nelle agenzie di pubblicità;
19. tecnico stampa responsabile di un servizio produzione nelle agenzie di pubblicità;
20. product manager;
21. coordinatore di prodotto nelle aziende di ricerche di mercato;
22. esperto di sviluppo organizzativo;
23. direttore con responsabilità più agenzie scommesse con compiti di controllo gestione;
24. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Secondo livello

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

1. ispettore;
2. cassiere principale che sovrintenda a più casse;
3. propagandista scientifico;
4. corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;
5. addetto alla esecuzione di progetti o di parti di essi;
6. capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
7. contabile con mansioni di concetto;
8. segretario di direzione con mansioni di concetto;
9. consegnatario responsabile di magazzino;
10. agente acquirente nelle aziende di legname;
11. agente esterno consegnatario delle merci;
12. determinatore di costi;
13. estimatore nelle aziende di arte e antichità;
14. spedizioniere patentato;
15. enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
16. chimico di laboratorio;
17. capitano di rimorchiatore;
18. tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico;
19. interprete o traduttore simultaneo;
20. creatore di bozzetti, creatore-redattore di testi pubblicitari;
21. collaudatore e/o accettatore: il lavoratore che in piena autonomia provvede ad effettuare la prova e la diagnosi dell'autoveicolo, predispone il piano di lavorazione, effettua il controllo di accettazione e quello di delibera, provvede a valutare il costo della riparazione e ad intrattenere con la clientela rapporti rappresentativi nell'ambito della sua specifica funzione;



22. impaginatore di concessionarie di pubblicità che definisce il menabò di impaginazione del giornale o strumento equivalente, in contatto o collegamento con la redazione dell'editore anche tramite sua tipografia;
23. segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;
24. programmatore di pubblicità cinema nelle concessionarie di pubblicità;
25. art-buyer nelle agenzie di pubblicità;
26. organizzatore traffic (progress) nelle agenzie di pubblicità;
27. visualizer nelle agenzie di pubblicità;
28. assistente copywriter nelle agenzie di pubblicità;
29. assistente art director nelle agenzie di pubblicità;
30. assistente account executive nelle agenzie di pubblicità;
31. assistente media planner nelle agenzie di pubblicità;
32. tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità;
33. capo piazzale: coordina su specifico incarico del gestore il personale e le vendite in quegli impianti che per struttura ed importanza richiedono tale funzione; svolge inoltre le normali mansioni di pompista specializzato;
34. programmatore analista;
35. programmatore di officina: il lavoratore che svolge congiuntamente i seguenti compiti: coordina l'attività di più linee di accettazione e sulla base di piani di lavorazione sulle singole commesse predisposte dai vari accettatori, pianifica, in piena autonomia operativa, l'attività dell'officina, ne predispone il piano di lavoro stabilendo la sequenza degli interventi sui singoli autoveicoli, determina autonomamente i relativi tempi di consegna e fornisce i dati e le relative imputazioni dei costi per la contabilità di officina;
36. supervisore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
37. supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerche di mercato;
38. assistente del product manager;
39. internal auditor;
40. EDP auditor;
41. specialista di controllo di qualità;
42. revisore contabile;
43. analista di procedure organizzative;
44. responsabile di agenzia scommesse;
45. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Terzo livello

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

1. steno-dattilografo in lingue estere;
2. disegnatore tecnico;
3. figurinista;
4. vetrinista;
5. creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;
6. commesso stimatore di gioielleria;
7. ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell' art. 140, R.D. 27 luglio 1934, n. 1265;
8. ottico patentato a norma degli artt. 30, 31, 32 R.D. 31 maggio 1928, n. 1334;
9. meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge;
10. commesso di libreria che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario della azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia;
11. addetto a pratiche doganali e valutarie;
12. operaio specializzato provetto;
13. addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato;
14. operaio specializzato provetto nel settore automobilistico: il meccanico riparatore di gruppo/i (elettrico e/o meccanico e/o idraulico e/o alimentazione), nonché l'addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore), che svolgono le mansioni in autonomia operativa, sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico economico, nell'ambito di specifiche direttive aziendali, le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti e ne effettuano la delibera funzionale;
15. operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità: tecnico cine-TV; tecnico proiezione;
16. sportellista nelle concessionarie di pubblicità;
17. commesso specializzato provetto anche nel settore alimentare: personale con mansioni di concetto, di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa e adeguata determinante iniziativa, con l'incarico di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: fornire attive azioni di consulenza per il buon andamento dell'attività commerciale, assicurare nell'ambito delle proprie mansioni l'ottimale gestione delle

merceologie affidategli, intervenendo sulla composizione degli stocks e sulla determinazione dei prezzi, intrattenere rapporti commerciali e di vendita al pubblico anche attraverso opportune azioni promozionali, espletare operazioni di incasso, porre la sua esperienza al fine dell'addestramento e della formazione professionale degli altri lavoratori;

18. operatore di elaboratore con controllo di flusso;
19. schedatore flussista;
20. contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi;
21. programmatore minutatore di programmi;
22. addetto al controllo del materiale in entrata e uscita che organizza lo stoccaggio dei prodotti e le attività dei preparatori di commissioni, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
23. operaio specializzato provetto, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami.
24. 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
25. il primo operatore di linea di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, incaricato, oltre che dei compiti propri della mansione, di svolgere congiuntamente, in condizioni di autonomia operativa i seguenti compiti: operare, scegliendo il lavoro da compiere, interventi su organi, apparati e/o impianti con la relativa prova di avviamento, effettuare eventualmente su qualsiasi tipo di apparecchiatura operazioni consistenti in sostanziali riparazioni, messe a punto, verifiche e manutenzioni, contribuire con la sua esperienza all'addestramento e alla formazione professionale degli altri operatori;
26. addetto alla distribuzione dei fascettari, nell'ambito dei reparti di lavorazione con controllo delle spedizioni, nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
27. conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti che, in condizioni di autonomia operativa, svolge anche funzioni di manutenzione e riparazione dell'automezzo in dotazione;
28. operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
29. rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;

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

Quarto livello

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

1. contabile d'ordine;
2. cassiere comune;
3. traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);
4. astatore;
5. controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;
6. operatore meccanografico;
7. commesso alla vendita al pubblico;

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



- ricambi nei confronti dell'utenza; provvede alla riscossione con responsabilità di cassa, alla fatturazione, alla pulizia del proprio posto di lavoro; fornisce informazioni ed assistenza;
29. operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami.
- a) il primo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il primo operatore su cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, l'operatore di macchina ossitaglio a pantografo automatica, il primo operatore di linea di taglio e foratura travi, il primo operatore di linea a bandellare o di profilatura, i quali tutti con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, compiono lavori di preparazione, di avviamento e di conduzione dell'impianto, affidato eventualmente anche ad altro personale, con la predisposizione di strumenti di misura ed intervento durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie;
 - b) addetto ai mezzi di trasporto e movimento: il manovratore di autogru che effettua manovre di precisione per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali; il conduttore di carrello elevatore appositamente attrezzato per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali alloggiati su cantilever; il conduttore di locomotore (anche in collegamento con le FF.SS) per il trasporto di materiali su vagoni;
 - c) semplici interventi di registrazioni e manutenzione con mezzi disponibili a bordo; il manovratore di gru a carroponte o a cavalletto, per la movimentazione di materiali, attrezzato con mezzi speciali che richiedono grande precisione ed elevata complessità per il sollevamento, trasporto, ribaltamento, posizionamento dei materiali (ragni per rottame, grandi elettromagneti, pinze ribalta coils, pinze grappa coils, oppure con altre attrezzature, quando ciò avvenga con equivalente capacità professionale tale da conseguire gli stessi risultati consentiti dall'uso dei mezzi speciali di cui sopra);
 - d) il demolitore alla fiamma nel settore dei rottami che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, effettua la demolizione dei capannoni industriali o di altre strutture complesse che richiedano interventi di analogo contenuto professionale;
 - e) operatore alla pressocesioia nel settore dei rottami;
 - f) operatore al frantoio nel settore dei rottami;
 - g) il qualificatore di prodotti metalsiderurgici che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, esegue oltre le rilevazioni dimensionali, prove di normale difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche dei materiali scegliendo i mezzi e le modalità di esecuzione e

con l'ausilio di apparecchiature mobili, da predisporre, se del caso, e provvede alla registrazione dei dati;

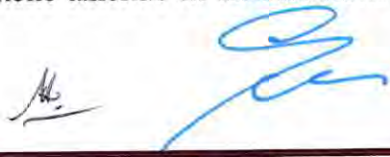
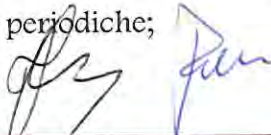
- h) il manutentore meccanico, elettrico, aggiustatore, riparatore che con cognizioni tecnico pratiche comunque acquisite, individuando guasti di normale rilevanza, esegue lavori di media complessità per la riparazione, la manutenzione elettrico e/o meccanica, la messa a punto di macchine o di impianti;
30. addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
31. operatore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
32. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Quinto livello

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

1. fatturista;
2. preparatore di commissioni;
3. informatore negli istituti di informazioni commerciali;
4. addetto di biblioteca circolante;
5. addetto al controllo delle vendite;
6. addetto ai negozi o filiali di esposizioni;
7. addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione di libri, riviste e giornali e le agenzie giornalistiche;
8. pratico di laboratorio chimico;
9. dattilografo;
10. archivista, protocollista;
11. schedarista;
12. codificatore (traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);
13. operatore di macchine perforatrici e verificatrici;
14. campionarista, prezzista (addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);
15. addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste;
16. addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;
17. addetto al controllo e alla verifica delle merci;
18. addetto al centralino telefonico;
19. aiuto-commesso nelle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumeria, pizzerie, alimentari misti, negozi e rivendite di ortaggi e frutta, negozi e spacci di prodotti della pesca, esercizi al dettaglio di latte e derivati);

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



28. addetto all'emissione tickets scommesse ed al pagamento delle stesse previa autorizzazione anche meccanografica/informatica;
29. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Sesto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche, e cioè:

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

Settimo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti e cioè:

- 1) addetto alle pulizie con mezzi manuali e meccanici;
- 2) garzone.



Art. 64 – Passaggio di qualifica

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.

Art. 65 – Mansioni promiscue

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, ma che non riguardi un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Art. 66 – Passaggi di livello

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno ad personam avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.

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

TITOLO III

IL NUOVO MERCATO DEL LAVORO

Nel presente Titolo trovano luogo alcuni fra i principali istituti introdotti dalla "Legge Biagi" (d.lgs n. 276/2003) ad oggi debitamente integrati dalla "Riforma Fornero" (Legge del 18. 07. 2012 n.92) con particolare riferimento alle soluzioni contrattuali che garantiscono, al contempo,

maggior flessibilità strutturale e organizzativa all'impresa ed una migliore capacità occupazionale dei lavoratori inoccupati e disoccupati. Le singole tipologie negoziali, disciplinate negli articoli che seguono, rappresentano il momento più alto di confronto necessario fra le parti e rispondono alla coniugazione dei contrapposti interessi in un bilanciamento di tutele, frutto degli sforzi e della volontà conciliativa dei firmatari del presente CCNL.

Art. 67 - Richiami normativi

Gli istituti considerati nel presente Titolo trovano la loro fonte normativa nella Legge n. 92 del 18.07.2012, nella Legge n. 192\2012 del _____ e precedentemente nei d.lgs 276/2003 e n. 124/2004, ed in particolare relativamente:

- per il lavoro intermittente: lavoro intermittente o "job on call"- lavoro a chiamata; per il lavoro ripartito o "job sharing"
- per il lavoro accessorio o prestazioni occasionali di tipo accessorio.

Art. 68 - Lavoro a Progetto

E' definito come rapporto di lavoro personale e senza vincolo di subordinazione, riconducibile a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

TITOLO VI

LAVORO INTERMITTENTE O JOB ON CALL O LAVORO A CHIAMATA

Art. 69 - Lavoro intermittente (Job on call- lavoro a chiamata)

Il contratto di lavoro intermittente, introdotto dal d.lgs n. 276/2003, così come modificato dalla Legge n. 92/2012, è conosciuto anche come "job on call" o "lavoro a chiamata". Nel contratto di lavoro intermittente, il dipendente non effettua la prestazione lavorativa con continuità, ma si pone a disposizione del datore di lavoro, che può utilizzarlo quando ne ha effettivamente bisogno (lavoro a chiamata), nel rispetto di un periodo minimo di preavviso di 48 ore.

Si tratta di un lavoro intermittente che si verifica a determinate condizioni espressamente contrattualizzate. Dette condizioni prevedono requisiti oggettivi e soggettivi, tra cui: - ai sensi

dell'art. 1, lettera a), della Legge n. 92/2012, il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

Il ricorso al contratto a chiamata è consentito, indipendentemente dall'età, nei seguenti casi:

- fine settimana (da intendersi dalle ore 8:00 del giorno di venerdì alle ore 24:00 del giorno della domenica), ferie estive, vacanze natalizie e pasquali, festività nazionali.
- per sostituire lavoratori assenti per cause imprevedute;
- nelle ipotesi di commesse straordinarie, eventi e fattispecie di natura analoga di breve durata e anche ricorrenti;
- attività promozionali, sorveglianza, servizi a congressi, meeting e manifestazioni;
- per altre fattispecie previste e concordate a livello aziendale;

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

- 1) con obbligo di risposta alla chiamata (il riconoscimento di un'indennità di disponibilità).

In questo caso il lavoratore avrà diritto ad una specifica indennità, oltre al normale compenso per le attività realmente espletate. Tale indennità viene stabilita nella misura dell' 1% della paga oraria. Qualora il lavoratore sia temporaneamente impossibilitato a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è tenuto a darne tempestiva notizia, specificando, altresì, la durata dell'impedimento. In difetto, il lavoratore decadrà dal diritto all'indennità di cui sopra. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare anche la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità relativa al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, e, non da ultimo, il risarcimento del danno eventualmente subito (da quantificarsi in base a quanto sancito nel contratto individuale);

- 2) senza obbligo di risposta (nessuna indennità).

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

Lo stesso lavoratore può stipulare:

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

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

Art. 70 - Divieti

Il ricorso al lavoro a chiamata è vietata.

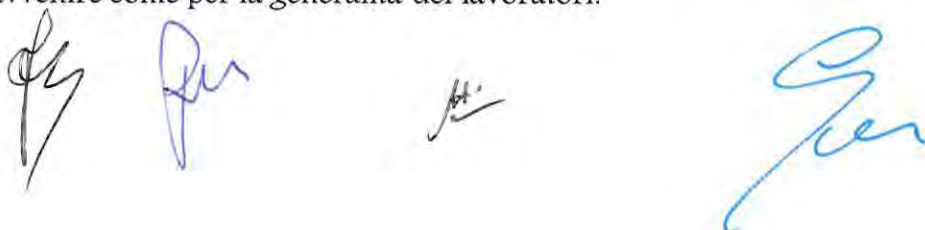
- per sostituire dipendenti in sciopero;
- da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi;
- proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 27 della Legge 23luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse 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;

Art. 71 - Forma e Comunicazione

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato "ad substantiam" e "ad probationem" dei seguenti elementi.

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

Non è necessario specificare nel contratto, né l'orario né la collocazione temporale della prestazione lavorativa né, ancora, le modalità con cui si devono alternare i periodi di lavoro e i periodi di non lavoro. La comunicazione dell'assunzione — comunicazione obbligatoria — CO — deve avvenire entro il giorno precedente l'instaurazione del rapporto. L'iscrizione nel libro unico — LUL — deve avvenire come per la generalità dei lavoratori.



Art. 72 - Indennità di Disponibilità

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

L'indennità viene corrisposta a consuntivo a fine mese.

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

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

- € 300,00 fino al 07.10.2015;
- € 350,00 per il periodo dall'08.10.2015 al 08.10.2016;
- € 400,00 per il periodo dall'09.10.2016 al 07.10.2017.

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

Art. 73 - Impossibilità temporanea

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

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

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

Art. 74 - Risarcimento

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

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

Nel caso di lavoro intermittente per predeterminati periodi della settimana, del mese o dell'anno l'indennità è corrisposta solo in caso di effettiva chiamata.

TITOLO V

LAVORO RIPARTITO O "JOB SHARING"

Art. 75 - Lavoro ripartito

Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa.

Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro ripartito sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro. I lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, informando preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale. Nelle aziende dotate di rilevazione automatica delle presenze non vi è obbligo di preventiva informazione.

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

Le dimissioni e/ o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo che il datore di lavoro chieda all'altro lavoratore di continuare a prestare la propria attività lavorativa alle sue dirette dipendenze. In tal caso, il contratto di lavoro ripartito si trasformerà in un normale contratto di lavoro subordinato ai sensi del presente CCNL.

In caso di licenziamento per motivi disciplinari di uno dei lavoratori coobbligati, l'altro lavoratore, qualora intenda conservare il proprio posto di lavoro, dovrà proporre al datore di lavoro un candidato alla sostituzione, entro 7 giorni dall'evento. In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto, anche il rapporto di lavoro del lavoratore superstite si estingue ai sensi dell'art. 41, comma 5, d.lgs 10.9.03 n. 276.

Il datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale la R.S.U. e, in mancanza, le OO.SS. firmatarie del presente CCNL a livello territoriale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito.

Analoga comunicazione andrà effettuata entro all'Ente Bilaterale.

Art. 76 - Soglie numeriche

I lavoratori somministrati dalle Agenzie di somministrazione ad un'impresa aderente al presente CCNL, non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti.



(Lavoratori dipendenti) (contratti flessibili)

Da 0 a 5	4
Da 6 a 10	7
Da 11 a 20	11
Da 21 a 35	16
Da 35 a 50	26
Per ogni scaglione di 100	ulteriori 15

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

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

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

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

Art. 77 - Gestione delle controversie

In caso di controversie aventi ad oggetto i contenuti o l'applicazione del presente CCNL, le Parti, in conformità ad uno spirito bilaterale, dovranno attenersi alla procedura di seguito indicata:

1. per controversie sui contenuti dei contratti stipulati: invio delle ragioni del contenzioso all'Ente bilaterale e successiva attivazione della Commissione di Conciliazione istituita presso lo stesso. In caso di mancato accordo, le parti potranno rivolgersi alla DTL dove ha la sede l'impresa, secondo le procedure di legge;
2. per controversie sull'applicazione dei contratti stipulati: invio da parte del lavoratore della copia degli atti della vertenza all'Ente Bilaterale, ai fini di consentirne un'attività di analisi statistica e valutazione giurisprudenziale.

TITOLO VI

LAVORO ACCESSORIO

Art. 78 - Lavoro Accessorio - prestazioni occasionali di tipo accessorio

Le prestazioni di lavoro accessorio sono attività lavorative di natura occasionale svolte senza l'instaurazione di un rapporto di lavoro (artt. 70-73 d.lgs 276/2003).

Come precisato dall'INPS nella circolare n. 17/2010, si tratta di attività lavorative di natura meramente occasionale e accessoria, non riconducibili a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o di lavoro autonomo che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a euro 5.000,00 nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente (comma 1, articolo 70, d.lgs n. 276/2003 come modificato dalla Legge 92/2012- Riforma Fornero).

Tali attività devono inoltre essere svolte direttamente a favore dell'utilizzatore della prestazione e senza il tramite di intermediari (INPS, circolare. 88/2009).

Art 79 - Limite reddituale

In applicazione delle novità introdotte dalla Legge n.92/2012, dalla lettura del primo periodo dell'art. 70 del d.lgs n. 276/2003, è data la facoltà di attivare rapporti di lavoro accessorio nel rispetto esclusivamente di un limite di carattere economico (circolare del Ministero del Lavoro n. 18/2012).

Le prestazioni di lavoro accessorio non possono dare luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a euro 5.000,00 nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente.

Fermo restando nel corso di un anno solare il limite complessivo predetto, nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, tali attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori ad euro 2.000,00, anche questi rivalutati annualmente (comma 1, art. 70 d.lgs n. 276/2003 come modificato dalla Legge 92/2012).

Qualora il committente sia un imprenditore commerciale o un professionista, la prestazione accessoria espletata nei suoi confronti non può dar luogo a compensi superiori ad euro 2.000,00 di voucher; in caso contrario vige esclusivamente il limite complessivo annuale di euro 5.000,00.

Art. 80 - Ambito applicativo

Dall'8 ottobre 2014 possono essere rese "attività lavorative di natura meramente occasionale" nella generalità dei settori produttivi.

Art. 81 - Adempimenti dei committenti

a) Comunicazione obbligatoria

I committenti di prestazioni occasionati di tipo accessorio hanno l'obbligo di comunicare all'INAIL, prima dell'inizio della prestazione:

- i propri dati anagrafici e codice fiscale;
- l'anagrafica di ogni prestatore ed il relativo codice fiscale;
- il luogo dove si svolgerà la prestazione;
- le date presunte di inizio e di fine attività lavorativa. In conformità alla nota dell'INAIL n. 6464/2010, la comunicazione deve indicare l'intero atto temporale in cui si intende ricorrere al lavoro occasionale accessorio del prestatore, anche se esteso a più fine settimana, giorni alterni della settimana o settimane alterne nell'arco di più mesi.

b) Pagamento delle prestazioni

Ai sensi dell'art. 72, comma 1, d.lgs 276/2003 come modificato dalla Legge 92/2012, il pagamento delle prestazioni avviene tramite la consegna da parte del committente di buoni, anche detti voucher, di valore predeterminato, orari, numerati progressivamente e datati, che devono essere riscossi automaticamente dal lavoratore presso un qualsiasi ufficio postale.

I compensi percepiti dal lavoratore secondo le modalità di cui all'art.72 del d.lgs n. 276/2003, sono computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

Il voucher non è integrabile con somme di denaro, neanche a titolo di rimborso spese forfettarie. In conformità a quanto stabilito dall'INPS con circolare n. 104/2008 e n.76/2009, le attività di lavoro occasionale di tipo accessorio non danno titolo a prestazioni di malattia, di maternità, di disoccupazione né all'assegno per il nucleo familiare.

c) Voucher telematici e voucher cartacei

Sono previsti voucher telematici e voucher cartacei.

Il voucher telematica utilizza una carta magnetica; i buoni cartacci possono essere acquistati presso le sedi NPS.

Nel caso di voucher telematici i prestatori di lavoro sono tenuti ad effettuare l'accreditamento anagrafico presso l'INPS al fine della corretta gestione delle posizioni contributive individuali.

Per gli ulteriori adempimenti connessi all'utilizzo dei voucher sopradetti, per quanto non espressamente specificato si rinvia alla normativa vigente in materia.

TITOLO VII

COSTITUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

Art. 82 - Orario di Lavoro

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in quaranta ore settimanali suddivise in sei giorni lavorativi. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di straordinario.

La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo che può variare da un minimo di sei mesi ad un massimo di dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche inerenti all'organizzazione del lavoro e/o collegate alla tipologia di attività

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

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

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

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

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

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

Il lavoro svolto nella giornata di domenica, darà diritto ad una maggiorazione pari al 8 % (otto per cento) per ogni ora lavorata.

L'orario di lavoro sarà esposto nei locali dell'azienda.

Art. 83 - Orario di lavoro per i lavoratori di minore età

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

Art. 84 - Riduzione dell'orario

Le parti concordano una riduzione dell'orario annuale pari a 72 ore relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54/77 e successive modificazioni.

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

In presenza di particolari esigenze produttive aziendali potranno essere attuate modalità di godimento dei suddetti permessi, diverse da quelle di cui al comma precedente, limitatamente a 32 ore annuali, previa programmazione e tempestiva comunicazione ai lavoratori interessati. Tali permessi non potranno essere inferiori a 1 ora, né, comunque, utilizzati per frazioni di ora.

I permessi non goduti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure potranno essere fruiti, con le medesime modalità sopra previste, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno seguente. In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di permessi di cui al presente articolo, le frazioni di mese saranno cumulate.

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

La frazione inferiore ai 15 giorni non verrà considerata.

Per l'area degli alberghi e campeggi, nel caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di 13ma mensilità, 14ma mensilità, ferie e permessi, il calcolo della frazione di mese viene rapportato a ventiseiesimi.

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

Art. 85 - Distribuzione orario di lavoro giornaliero

L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, la cui determinazione e durata è demandata alla contrattazione aziendale, come pure i

turni di riposo settimanale e dei congedi a conguaglio, nonché i turni di servizio, tenendo conto delle esigenze dei soci lavoratori e dei lavoratori dipendenti.

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

Per il personale di sala, ricevimento e portineria la fascia oraria giornaliera è di 14 ore e di 12 ore per il restante personale.

Art. 86 – Lavoratori notturni

Il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23.00 e le 6.30 del mattino.

Le maggiorazioni per lavoro notturno previste nell'apposita voce di trattamento economico dello straordinario, sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte come descritto al precedente comma, salvo diverse previsioni della contrattazione integrativa. Per i soli lavoratori con qualifica notturna la maggiorazione è del 12°/o.

L'orario di lavoro ordinario dei lavoratori notturni non può superare, nella settimana, le 8 ore medie giornaliere.

Si applicano le disposizioni di cui all'art. 5, RD 10.9.23 n. 1955 e successive modificazioni e integrazioni.

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

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

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

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

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



Art. 87 - Ore non fruita

Le prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro e le ore della flessibilità non fruita per comprovati impedimenti personali, non vengono retribuite ma riversate nel "monte ore" e danno diritto al recupero obbligatorio.

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

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

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

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

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

Art. 88 - Personale extra e di rinforzo

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

- banchetti;
- esigenze per le quali non sia possibile sopperire con il normale organico quali: meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze straordinarie e non prevedibili di gruppi ed eventi simili.

La definizione della retribuzione del personale assunto ai sensi del presente articolo è demandata alla contrattazione di II livello o aziendale tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali. In mancanza di accordi locali il compenso orario da corrispondere è quello uguale ai lavoratori assunti a tempo indeterminato dello stesso livello maggiorato del 15%.

Art. 89 - Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia

L'orario settimanale per i soci lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia è di 48 ore. Sono considerati lavoratori discontinui le seguenti figure professionali:

- interpreti addetti al ricevimento;
- custodi;
- guardiani diurni e notturni;
- personale addetto a mansioni di semplice attesa;

- portieri;
- autisti;
- uscieri ed inservienti;
- addetti al carico e scarico;
- addetti ai centralini telefonici;
- addetti agli impianti di riscaldamento, ventilazione.

Per i lavoratori, di ogni qualifica e mansione, impiegati nelle aziende di distribuzione e commercializzazione carburanti l'orario settimanale sarà di 45 ore;

TITOLO VIII

PART-TIME

Art. 90 - Lavoro parziale o part-time

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

Il rapporto a tempo parziale è considerato uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo a fornire una risposta valida all'esigenze individuali dei lavoratori. Questo contratto può essere esteso anche ai soci e ai dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di inserimento.

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

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

Non è più necessaria la comunicazione dell'assunzione a tempo parziale alla Direzione Provinciale del Lavoro.

Comunque il datore è tenuto annualmente a comunicare alla Rappresentanza Sindacale Aziendale, ove esistente, l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

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

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

Possono essere previste clausole cosiddette flessibili o elastiche. Nel contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, il datore ha facoltà di richiedere al dipendente lo svolgimento di prestazioni supplementari, dovendosi intendere per ore supplementari quelle prestate oltre l'orario concordato nel contratto individuale, purché nei limiti dell'orario a tempo pieno (40 ore settimanali).

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

Art. 91 - Lavoro supplementare

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

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

TITOLO IX

CLAUSOLE FLESSIBILI E CLAUSOLE ELASTICHE

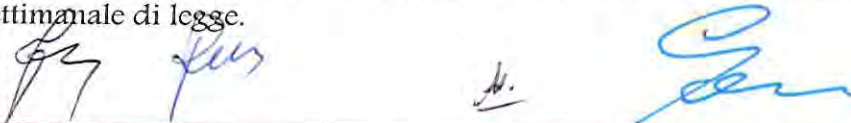
Art. 92 - Flessibilità

A) Orario multi periodale

In relazione alle peculiarità del settore terziario e quindi alle particolari esigenze produttive delle aziende potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali, intendendosi per tali quei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano per una o più settimane, prestazioni lavorative di durata superiore a quella normale e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore.

Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore alle 41 ore fino alle 48 ore, non darà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre, per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella normale, non avrà luogo alcuna riduzione della retribuzione ordinaria.

Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore a quella normale, non potrà superare i dodici mesi, fermo restando il diritto al godimento del riposo settimanale di legge.



B) Recupero

In occasione dei periodi di maggiore intensità lavorativa e nell'interesse delle aziende operanti nel settore terziario, L'Ente Bilaterale provvederà a fissare il maggior numero di ore da prestare settimanalmente oltre le 40 ore, con un sistema diversificato, che preveda il recupero delle maggiori ore prestate anziché la riduzione della prestazione lavorativa.

Il recupero delle maggiori prestazioni di lavoro verrà effettuato attraverso congedi di conguaglio, il cui godimento avverrà nei periodi di minore intensità produttiva e comunque entro dodici settimane a far data dall'inizio del periodo di maggior prestazione lavorativa. Il monte ore annuo da utilizzarsi per il recupero non potrà superare le 90 ore.

Art. 93 - Maggiorazione

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

La maggiorazione retributiva è quella prevista nel presente contratto.

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

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

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

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

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

Art. 94 - Modalità di applicazione

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

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

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



Art. 95 - Clausole flessibili - retribuzione

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

La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota di retribuzione.

Art. 96 - Clausole elastiche - retribuzione

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

Art. 97 - Condizioni speciali

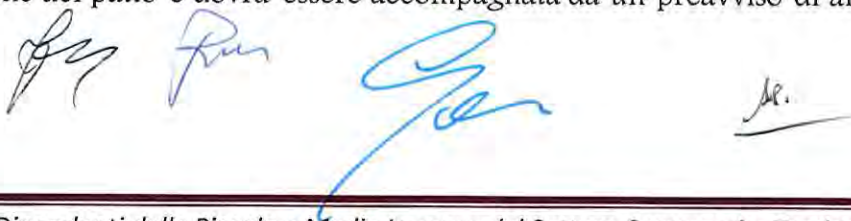
Le maggiorazioni previste dai precedenti articoli non rientrano nella retribuzione ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole flessibili od elastiche su ogni altro istituto. In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% previste dai precedenti commi del presente articolo, a fronte dell'applicazione di clausole flessibili e/o elastiche le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili o elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

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

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

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



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

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

TITOLO X

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 98 - Lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale settimanale sono considerate lavoro straordinario. Nell'applicazione dell'orario flessibile, le ore lavorate nel periodo di riferimento, non danno luogo a lavoro straordinario.

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

Le ore di lavoro straordinario dovranno essere autorizzate dal datore di lavoro e saranno a cura di esso cronologicamente annotate e riportate nel libro unico del lavoro. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è ammesso in relazione a:

- a) casi di esigenze tecnico-produttive e di impossibilità a fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- b) casi di forza maggiore;
- c) casi in cui la mancata esecuzione di lavoro straordinario possa dare luogo ad un pericolo grave e immediato ovvero ad un danno alle persone o alla produzione dei beni e dei servizi;
- d) eventi particolari, quali mostre, fiere, serate a tema, feste cittadine, eventi di moda e/o di promozione turistica;
- e) allestimento di servizi per eventi particolari, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'art.19 della legge 7 agosto 1990 n.24, sostituito dall'art. 2 comma 10, legge 24 dicembre 1993 n 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali.

Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive stabilite nel presente contratto. La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata di norma alla fine del periodo mensile di paga in cui il lavoro è stato prestato e comunque non oltre il mese successivo.

Per i lavoratori ai quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base nazionale sono:

- 1) 10% (dieci per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41° (quarantunesima) alla 48° (quarantottesima) ora settimanale;
- 2) 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° (quarantottesima) ora settimanale;
- 3) 25% (venticinque per cento) straordinario notturno;
- 4) 35% (trentacinque per cento) straordinario notturno festivo.

Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla legge, non può, in nessun caso, considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.

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

Art. 99 - Criteri di computo dello straordinario

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

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

Art. 100 - Lavoro ordinario domenicale per impianti di distribuzione di carburante autostradale

Ai dipendenti dei gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali che, ai sensi dell'articolo 9, comma 3, lett d) del d.lgs n. 66/2003, effettuino il riposo settimanale di legge in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica la sola maggiorazione del 10% (dieci per cento) della quota oraria della normale retribuzione.



TITOLO XI

FERIE, FESTIVITÀ, RIPOSO E PERMESSI

Art. 101 –Ferie

Il lavoratore dipendente ha diritto ad un periodo di ferie nella misura di ventisei giorni. A tal fine, la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di sei giornate. Le ferie non sono di norma frazionabili, sono un diritto del lavoratore irrinunciabile ed inalienabile, sono monetizzabili e devono essere normalmente godute nel corso dell'anno di competenza. In ogni caso il periodo di ferie deve essere goduto per un periodo non inferiore a due settimane consecutive su richiesta del lavoratore. In caso di particolari esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, ovvero in caso di impossibilità derivante da uno stato di malattia o infortunio o da assenza obbligatoria, le eventuali ferie residue, fino alle quattro settimane, saranno fruito entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Diversi e più funzionali criteri di ripartizione delle ferie annuali potranno essere concordati tra datore di lavoro e lavoratori nell'ambito di una programmazione, possibilmente annuale, della distribuzione del tempo libero. Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse: le giornate di riposo settimanale spettanti per legge; le festività nazionali e infrasettimanali; le giornate non più festive agli effetti civili.

Conseguentemente il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono: le predette giornate di riposo settimanale spettanti per legge; le festività nazionali ed infrasettimanali; le giornate non più festive agli effetti civili cadenti nel periodo stesso.

Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso. Durante le ferie al personale è dovuta la normale retribuzione di fatto.

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

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

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

Per ragioni di servizio particolari, il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in

epoca successiva e altresì, il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro che per tornare eventualmente nel luogo di ferie.

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

Il personale che rimane nell'azienda è tenuto a sostituire gli assenti senza diritto a maggior compenso, senza pregiudizio dell'orario di lavoro o soppressione del riposo settimanale.

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

Art. 102 - Determinazione periodo di ferie

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie dal mese di maggio al mese di ottobre, eccetto le aziende fornitrici di apparecchiature frigorifere e di birra, acque minerali, bevande gassate, gelati e ghiaccio, nonché le aziende di raccolta e salatura di pelli grezze fresche che potranno fissare i turni di ferie in qualsiasi periodo dell'anno. Ferme restando le eccezioni sopra indicate, in deroga a quanto sopra, la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante programmazione.

Le ferie potranno essere frazionate in non più di due periodi.

I turni di ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

Art. 103 - Normativa retribuzione ferie

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto, di cui all'art.111.

Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione il datore di lavoro corrisponderà, durante il periodo di ferie, una quota pari alla media delle provvigioni percepite dagli altri colleghi del negozio o del reparto.

Nelle aziende con un solo dipendente o quando tutto il personale sia in ferie spetterà al singolo dipendente, durante il periodo di ferie, la media mensile delle provvigioni dallo stesso percepita negli ultimi 12 mesi o nel minor periodo di servizio prestato.

Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie e viene sostituito da altro dipendente estraneo al reparto, il lavoratore in ferie avrà diritto ad una quota di provvigioni, a carico del datore di lavoro, pari a quella spettante al suo sostituto.

Art. 104 – Normativa per cessazione rapporto

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

Art. 105 – Richiamo lavoratore in ferie

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

Art. 106 – Irrinunciabilità

Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

Art. 107- Registro ferie

Per le ferie verrà istituito presso le aziende apposito registro o altra idonea documentazione che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

Art. 108 Festività

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

Festività nazionali.

- Anniversario della Liberazione 25 aprile;
- festa del Lavoro 1° maggio;
- festa della Repubblica 2 giugno;

- giorno dell'unità nazionale 4 novembre.

Festività infrasettimanali.

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

Nelle aziende della distribuzione e del commercio il godimento delle festività suddette verrà subordinato alle esigenze aziendali. Per effetto di quanto sopra nessuna detrazione dovrà essere fatta sulle normali retribuzioni in caso di mancata prestazione di lavoro nelle suindicate festività.

Al lavoratore assente nelle giornate di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio, dovrà essere corrisposta 1 giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.

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

Non è dovuto, il trattamento di cui sopra, nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio o dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

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

Art. 109 - Riposi settimanali

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

Il riposo settimanale è calcolato con media di un periodo non superiore a 14 giorni, fatta eccezione per le seguenti casistiche:

1. le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;

2. le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

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

- a) attività stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al servizio o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie che trattano materie prime di facile deperimento e il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di tre mesi all'anno, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a tre mesi;
- b) i servizi e attività il cui funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività;
- c) attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia; Sono fatte salve le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica nonché le deroghe previste dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370.

Art. 110 - Interruzione - soste - sospensione - riduzione d'orario - recuperi - intervallo per la consumazione dei pasti

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

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

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

Pause - Quando l'orario giornaliero eccede le 6 ore, il datore di lavoro, al fine di consentire al recupero delle energie psico-fisiche, deve concedere un intervallo da un minimo di 10 minuti, fino a un'ora.

Pausa pasto - La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di un'ora, e viene concordato tra i lavoratori dipendenti ed il datore di lavoro e, nel caso presente, con la rappresentanza sindacale.



Soste - Per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del lavoratore dipendente è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

Sospensioni - In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore dipendente questi ultimi hanno diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.

Recuperi - Il recupero delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore, o per le interruzioni o periodi di minor lavoro concordati tra le OOSS stipulanti il presente contratto, è consentito purché i conseguenti prolungamenti d'orario non eccedano il limite massimo di un'ora al giorno e siano disciplinati da un accordo tra le parti.

Art. 111 - Permessi retribuiti- ROL

Gruppi di quattro o di otto ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle quattro festività abolite da combinato disposto della legge 54/1977 e del D.P.R. 792/85, verranno fruiti dai lavoratori.

I permessi per un totale di 72 (settantadue) ore annue saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

I permessi non goduti entro la data del 31 dicembre di ogni anno saranno pagati con le spettanze del mese successivo, salvo accordo aziendale che ne determini la fruibilità anche oltre la fine dell'anno.

TITOLO XII

ASPETTATIVA, CONGEDI E DIRITTO ALLO STUDIO

Art. 112 - Aspettativa

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

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

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

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

- a) che siano esibiti dal lavoratore dipendente regolari certificati medici;
- b) che non si tratti di malattie croniche o psichiche;
- c) che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto.

Art. 113 - Funzioni pubbliche elettive

In conformità alla vigente legge 21 marzo 1990, n.53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da Leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di Referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del Referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui sopra sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento Nazionale o di Assemblee Regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

Art. 114 - Permessi per decessi e gravi infermità

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, 1° comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore 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 del convivente purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica 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 il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di dieci giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea

documentazione del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. In mancanza della documentazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

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

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

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.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.

Art. 115 – Aspettativa per gravi motivi familiari

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, 2° comma, della legge n. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore, anche apprendista, ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art.3 del medesimo regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. Casi d'urgenza saranno esaminati entro 3 giorni lavorativi. L'eventuale diniego, 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 e/o alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 10 giorni.

Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, intendendosi per tale il periodo di aspettativa superiore ad un quarto della durata del contratto, frazionabile al massimo in due periodi. Potrà essere negato inoltre quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma. Ove ricorra una delle ipotesi di cui al comma precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo del preavviso.

Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 4, 1° comma della legge 8 marzo 2000, n.53, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti a qualsiasi titolo spettanti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia 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 lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

In caso di contrasto sulla presenza dei gravi e comprovati motivi familiari o in relazione al diniego, la parte che ne abbia interesse potrà far ricorso alla Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione che dovrà convocare le parti entro 10 giorni dal ricevimento della richiesta.

Art. 116 - Congedo per matrimonio

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

Durante tale periodo, decorrerà la normale retribuzione mensile.

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

Gli impiegati in congedo matrimoniale sono integralmente a carico del datore di lavoro e viene loro corrisposta la normale retribuzione. Agli operai, invece, l'assegno per congedo matrimoniale viene erogato dal datore di lavoro, e a seconda dell'inquadramento previdenziale aziendale, è possibile che parte della retribuzione sia a carico dell'Inps, sempre a condizione che si fruisca effettivamente del congedo e che il rapporto di lavoro sia in corso da almeno una settimana. La base economica su cui calcolare l'assegno è la sola retribuzione corrente, senza i ratei della tredicesima, i compensi per ferie non fruiti o per straordinario e le quote dei compensi corrisposti al lavoratore *à tantum*.

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

Art. 117 - Congedo per motivi familiari

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

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

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

Art. 118 – Permessi per elezioni

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

Art. 119 – Aspettativa per tossicodipendenza

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni. Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile. Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'Autorità sanitaria competente (SERT) ne certifichi la necessità. Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 120 – Congedi e permessi per handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33 della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, e dall'art. 2 della Legge 27 ottobre 1993, n. 423, e cioè:

- a) il periodo di astensione facoltativa post-partum fruibile fino ai tre anni di età del bambino;
- b) in alternativa alla lettera a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;

c) dopo il terzo anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'INPS anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente.

Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Ai permessi di cui ai punti b) e c), che si cumulano con quelli previsti dall'articolo 7 della Legge 1204/71, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7, Legge 1204/71. Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di handicappato, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazioni di gravità. La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertato, può usufruire dei permessi di cui alle lettere b) e c) e delle agevolazioni di cui al comma precedente.

Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore.

Art. 121 - Diritto allo studio

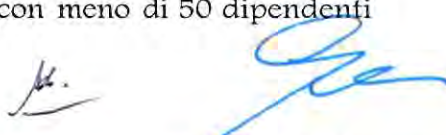
Per il diritto allo studio sono previste 150 ore nel triennio utilizzabili anche in un solo anno, elevate a 250 per la frequenza di corsi per il recupero della scuola dell'obbligo nonché di lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri.

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

- a) il corso deve essere svolto presso istituti pubblici o privati ma legalmente riconosciuti;
- b) il corsista dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.
- c) a tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.
- d) il rapporto tra ore di permesso retribuito e ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto; si riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

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

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



Art. 122 - Formazione professionale

I corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche.

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

Art. 123- Tirocini di orientamento

Sono interventi di pura formazione. Si rimanda alle norme previste in materia di formazione emanate negli ambiti regionali. Il massimo di fruizione di ore retribuite è di 150 per il triennio, usufruibili anche in un solo anno. Per non rischiare rallentamenti nell'attività aziendale possono contemporaneamente fare ricorso ai predetti permessi.

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

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

Il datore di lavoro dovrà pertanto valutare considerando il monte ore disponibile, il rispetto dei limiti numerici, e soprattutto le caratteristiche del corso di studio/professionale oggetto delle richieste. Il lavoratore è tenuto a fornire all'azienda in aggiunta al certificato di iscrizione, una certificazione di frequenza ogni trimestre.

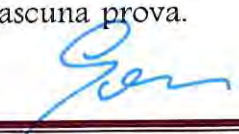
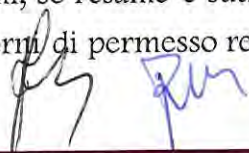
Art. 124 - Permessi per sostenere gli esami

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

La concessione del permesso non è subordinata all'esito dell'esame, ma dipende solo dal fatto che lo stesso venga sostenuto. A tal fine, su richiesta del datore di lavoro, il lavoratore è obbligato a presentare la documentazione che comprova l'avvenuto esame.

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

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



Art. 125 – Aspettativa straordinaria per formazione permanente

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

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

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

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

TITOLO XIII

TRASFERIMENTI E MISSIONI

Art. 126 – Missione e trasferta

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

- a) rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute;
- b) rimborso delle spese di vitto e di alloggio a piè di lista, quando la durata della trasferta obblighi il dipendente a sostenere tali spese;
- c) rimborso di eventuali altre spese sostenute in stretta relazione all'espletamento della missione sempre che autorizzate e comprovate (postali, telefoniche e simili);
- d) una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo. Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. La scelta tra le opzioni di rimborso, a piè di lista o con diaria, è lasciata al lavoratore.

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

Art. 127 - Dettagli trasferte

Nei confronti del personale le cui mansioni comportino viaggi abituali, la misura dell'indennità di trasferta sarà in ogni caso pari al 12%.

Per i viaggi in ferrovia, eventuali differenze o supplementi, dovranno essere concordati e autorizzati preventivamente, di volta in volta, dall'impresa.

Per i viaggi aerei, da autorizzarsi preventivamente, sarà rimborsato il costo della classe turistica.

Per quanto attiene alla categoria degli alberghi e ristoranti, all'atto della partenza saranno fornite al dipendente opportune istruzioni; in ogni caso non potranno essere indicati alberghi di categoria inferiore alle 2 stelle.

Art. 128 - Rimborsi capo famiglia con congiunti

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

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

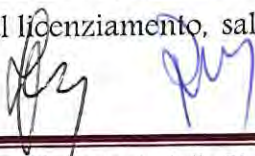
Art. 129 - Rimborsi

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

Art. 130 - Trasferimento

A norma dell'art. 13, legge 20.5.70 n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da una unità aziendale a un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro 6 mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.



Art.131 - Trasporto

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza e al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.

Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento, saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo quanto sancito nei precedenti articoli.

TITOLO XIV

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 132 - Normativa

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

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

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

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge regolamentari vigenti.



Art. 133 – Congedo di maternità e di paternità

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

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

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

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

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

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

I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto. Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 legge 29 febbraio 1980, n. 33.

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



Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento pre adottivo si applicano le disposizioni del d.lgs 26 marzo 2001, n. 151.

Art. 134 - Congedo parentale

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

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

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

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

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

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
- d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. n. 151/2001. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

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

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

Art. 135 - Permessi per assistenza al bambino

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

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

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

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

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

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

1 Tale indennità è posta a carico dell'INPS dal 1° gennaio 1980, mentre con effetto dal 1° gennaio 1978 era dovuta dall'Ente assicuratore di malattia presso la quale la lavoratrice era assicurata, ai sensi dell'art. 8, L. 9 dicembre 1977, n. 903 105

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

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni. I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.

Art. 136 - Riposi giornalieri

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

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

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

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

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

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

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

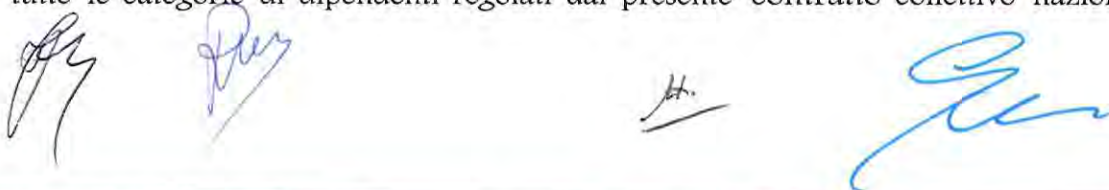
I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19, legge 26 aprile 1934, n. 635, sulla tutela del lavoro delle donne.

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

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

Art. 137 - Apprendistato e maternità

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



TITOLO XV

MALATTIE E INFORTUNI

Art. 138 – Malattia

Il lavoratore ammalato ha l'obbligo di dare notizia al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all'atto del verificarsi della malattia, salvo i casi di giustificato impedimento.

Art. 139 – Verifiche sanitarie

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

In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.

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

Art. 140 – Cambio indirizzo

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

Art. 141 – Prescrizioni mediche

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

Art.142 - Certificato di guarigione

Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30.4.62 n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a 5 giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

Art.143 - Presenza presso domicilio

Il lavoratore deve essere presente nel proprio domicilio, almeno dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19 di tutti i giorni, comprese le domeniche e i giorni festivi al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo da parte degli organi ispettivi. Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi da quelli indicati al comma in epigrafe del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi. Salvo i casi di forza maggiore, e solamente ed esclusivamente nei casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di adempiere a quanto sopra, comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, DL n. 463 del 12.9.83, convertito con modificazioni nella legge 11.11.83 n. 638, comma 14), nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

Art. 144 - Periodo di comporta

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

Conseguentemente è stato previsto il periodo di comporta annuale per sommatoria di giorni 45 di calendario nell'arco di un anno solare per eventi morbosi di genere (a titolo esemplificativo: stati influenzali o infettivi).

Il periodo di comporta è stabilito in giorni 220 di calendario nell'arco di un anno solare per sommatoria in dipendenza di eventi morbosi di notevole gravità (a titolo esemplificativo: AIDS, patologie tumorali, tossicodipendenza da droghe e alcole altri eventi morbosi cronici e/o invalidanti).

Art. 145 - Conservazione del posto

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

Il lavoratore dipendente non in prova, in caso di malattia professionale ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità. Per il personale assunto a termine la conservazione del posto è comunque limitata al solo periodo di stagione o di ingaggio. La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

Art. 146 - Denuncia della malattia

Il certificato di malattia cartaceo è sostituito dal certificato elettronico.

Il medico curante acquisisce ed invia all' INPS le informazioni relative alla certificazione di malattia telematicamente attraverso un apposito sistema (SAC/SAR). Dopo l'invio all'INPS il sistema informativo restituisce il numero di protocollo al medico il quale lo comunica al lavoratore e rilascia, su sua richiesta, una copia cartacea del certificato e dell'attestato di malattia (quest'ultimo è la parte per il datore di lavoro priva della diagnosi).

Tale numero di protocollo deve essere tempestivamente comunicato da parte del lavoratore al proprio datore di lavoro qualora questi ne faccia richiesta.

Resta fermo l'obbligo del lavoratore di comunicare senza ritardo all'azienda l'assenza dovuta all'evento di malattia.

Nei casi in cui non sia stato possibile procedere all'invio telematica della certificazione suddetta ed il medico curante abbia rilasciato in modalità cartacea il certificato e l'attestato al lavoratore, quest'ultimo, entro due giorni dal rilascio, dovrà recapitare o trasmettere a mezzo raccomandata A/R il certificato medico all'INPS e l'attestato di malattia al proprio datore di lavoro.

Art. 147 - Trattamento economico

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



- 1) per i primi (3) tre giorni di malattia viene erogata un'indennità pari al 50% della retribuzione lorda giornaliera cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- 2) dal (4) quarto giorno in poi verrà riconosciuto al lavoratore il 100% della retribuzione mensile ad integrazione di quanto corrisposto dall'INPS;
- 3) dal 181 giorno al 220 giorno di malattia, è stabilita una retribuzione a carico dell'azienda pari al 30% della retribuzione mensile.

I suddetti trattamenti economici a carico dell'azienda sono riconosciute unicamente per eventi morbosi debitamente certificati e riconosciuti e indennizzati come tali dall'INPS.

Art. 148 - Trattamento economico apprendista

Al personale apprendista è riconosciuto lo stesso trattamento economico e gli stessi periodi di comporto, e cioè di conservazione del posto di lavoro, identici a quelli previsti per il personale dipendente.

Art. 149 - Infortunio

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro secondo le disposizioni di legge contenute nel Testo Unico approvato con DPR 30.6.65 n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni. Il lavoratore infortunato ha l'obbligo di dare notizia al proprio datore di lavoro su qualsiasi infortunio, anche per gli infortuni di lieve entità.

Quando il lavoratore dipendente abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto ed il datore di lavoro non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL ed all'autorità giudiziaria, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal mancato invio e dal ritardo stesso. L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti. Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.

Art. 150 - Trattamento economico infortunio

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

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

Evento. invalidità temporanea

(periodo, tipo indennità, % a carico datore lavoro, % a carico INAIL);

giorno infortunio, giornaliera, 100%, 0%;

tre giorni successivi, giornaliera (periodo carenza), 60%, 0;

dal 4° al 90° giorno, inabilità temporanea, 40%, 60%;

dal 91° in poi, inabilità temporanea, 25%, 75%.

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

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

Art. 151 - Trattamento economico infortunio dell'apprendista

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

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

Invalidità temporanea	Percentuale a carico		Periodo
	Datore di Lavoro	Inail	
Indennità giornaliera	100%	0	Giorno infortunio
Periodo carenza	60%	0	Tre giorni successivi
Indennità inabilità temporanea	40%	60%	Dal 4° giorno al 90%
Indennità inabilità temporanea	25%	75%	Dal 91° in poi

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

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

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

Art. 152 - Anticipazione indennità INAIL

Durante il periodo d'infortunio sul lavoro, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore assunto a tempo indeterminato, alle normali scadenze dei periodi di paga, a titolo di anticipazione, l'indennità per inabilità temporanea assoluta chiedendone, nel contesto il rimborso all'Istituto assicuratore.

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

L'ammontare delle indennità è rimborsato al datore di lavoro dall'Istituto assicuratore alla fine di ogni mese, salvo diversa convenzione. Qualora l'INAIL non riconosca il diritto all'indennità o, comunque, non ne rimborsi l'importo al datore di lavoro, l'anticipazione sarà detratta dalla retribuzione, ratealmente.

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

Art. 153 - Infortunio o malattia professionale

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

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

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

Art. 154 - Giornate non indennizzabili

I casi di giornate non indennizzabili sono:

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



TITOLO XVI

SOSPENSIONE-ANZIANITA'- CAMBIO LIVELLO

Art.155 – Sospensione

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto, per tutto il periodo della sospensione. La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Art. 156 - Decorrenza anzianità di servizio

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

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

Art. 157 – Computo anzianità frazione annua

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

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

Art. 158 – Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda il personale ha diritto a dieci scatti triennali. Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione. Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:

Inquadramento	
<i>Quadri Direzione</i>	€ 25.00
<i>Quadri e lavoratori alto contenuto tecnico professionale</i>	€ 25,00

1 livello	€ 24,00
2 livello	€ 22,10
3 livello	€ 21,15
4 livello	€ 20,30
5 livello	€ 20,00
6 livello	€ 19,53
7 livello	€ 19,17

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

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

TITOLO XVII

PASSAGGI QUALIFICA

Art. 159 - Mansioni promiscue — mutamento mansioni

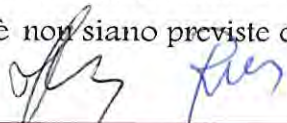
Il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di continuità per almeno tre mesi, a mansioni superiori e diverse da quelle dell'assunzione, percepirà la retribuzione corrispondente al nuovo livello retributivo acquisito.

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

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

Art. 160 - Mansioni del lavoratore

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Il lavoratore per esigenze tecniche organizzative, produttive e sostitutive può essere chiamato a svolgere mansioni diverse dalle proprie attività ordinarie e da quelle previste al proprio livello purchè non siano previste condizioni peggiorative.




Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.

Art. 161 – Modificazioni tecnologiche

Fermo restando la validità per i casi individuali, il cambio di mansioni trova diversa applicazione nel caso dell'azienda che utilizzando i futuri miglioramenti di hardware e/o software, ed a seguito di evidente, rilevante ed innovativa modificazione delle procedure lavorative, proceda ad una diversa riconfigurazione degli incarichi assegnati ai dipendenti. Ove questa riconfigurazione delle mansioni coinvolga più della metà dei dipendenti, prima del decorrere dei tre mesi dell'avvio delle nuove procedure lavorative, l'azienda potrà formulare uno schema retributivo sia collettivo che individuale che pur riconoscendo i miglioramenti di professionalità dei dipendenti non dovrà necessariamente portare ad un diverso inquadramento contrattuale. La proposta aziendale troverà applicazione solo se sottoscritta in accordo aziendale, ove, diversamente, non si raggiungesse l'accordo aziendale, si ricorrerà alla commissione Paritetica Nazionale di cui ai successivi articoli.

Art. 162 – Passaggi di livello

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello, qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno ad persona avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dalla paga conglobata. Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

TITOLO XVIII

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 163 – Trattamento economico

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

- a) paga base nazionale conglobata ;

- b) eventuali scatti di anzianità;
- c) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva;
- d) eventuali indennità contrattuali.

Art. 164 Retribuzione di fatto

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

Art. 165 - Retribuzione mensile

Al di fuori delle prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale.
Si riferisce a tutte le giornate del mese di calendario.

Art. 166 - Quota giornaliera

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).
Tale indice è valido a tutti i fini contrattuali, ivi compresi i casi di trattenuta per assenze non retribuite.

Art. 167 - Quota oraria

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

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per:

- 192 per il personale con orario normale di (45) quarantacinque ore settimanali;
- 190 per il personale con orario normale di (44) quarantaquattro ore settimanali;
- 172 per il personale con orario normale di (40) quaranta ore settimanali.

Serve specificità dell'attività relativa al coefficiente orario sopraindicato.

Art. 168 - Paga base nazionale conglobata

Ai nove livelli previsti dalla classificazione del personale delle aziende del settore terziario di cui al presente contratto corrisponde una paga base nazionale conglobata nelle misure indicate nella sotto indicata tabella, come di seguito meglio specificata.

Inquadramento dal 08/10/2014	
<i>Quadri Direzione</i>	€ 2.290,00
<i>Quadri e lavoratori alto contenuto tecnico professionale</i>	€ 1.700,11
<i>1 livello</i>	€ 1.500,00
<i>2 livello</i>	€ 1.400,84
<i>3 livello</i>	€ 1.301,75
<i>4 livello</i>	€ 1.200,00
<i>5 livello</i>	€ 1.113,03
<i>6 livello</i>	€ 1.002,12
<i>7 livello</i>	€ 917,03

Nel primo anno di anzianità di servizio, la retribuzione base è ridotta del 10 %

Art. 169 - Assorbimenti

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

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore. Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

Art. 170 - Assegni familiari

Viene riconosciuto un trattamento economico mensile di sostegno alle famiglie monoreddito nella seguente misura:

€ 30,00 per il coniuge;

€ 20,00 per ogni figlio a carico, fino ad un limite massimo di due figli. Le condizioni reddituali, di età e di genere sono le stesse previste dall'INPS.

Per ottemperare al relativo onere, l'azienda potrà attingere fino al 2% dell'ammontare degli utili annui al netto delle imposte.

Art. 171 - Prospetto paga

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

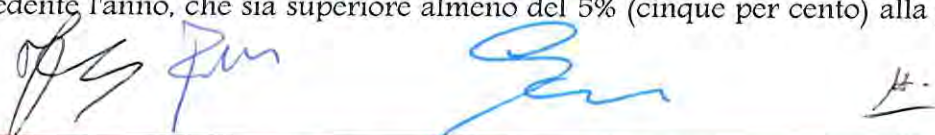
Art. 172 - Lavoratori affetti da patologie oncologiche

Ai sensi dell'articolo 12 bis del D. Lgs. n. 61/00 come modificato dal decreto n. 276/03, i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

Art. 173 - Trattamento personale di vendita a provvigione

Per il personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, la parte fissa della retribuzione ed il tasso di provvigione dovranno essere determinati dal datore di lavoro caso per caso sulla base media annuale delle vendite e comunicati per iscritto.

Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale una media mensile riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore almeno del 5% (cinque per cento) alla paga base nazionale. Dovrà



essere, comunque, effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo, tra stipendio e provvigione, non sia raggiunto, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo di cui sopra.

Art. 174 - Indennità di cassa e maneggio denaro

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) della paga base nazionale.

TITOLO XIX

ASSUNZIONE

Art . 175 - Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le seguenti indicazioni:

- a) la data di assunzione;
- b) l'unità produttiva di assegnazione;
- c) la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
- d) la durata del periodo di prova;
- e) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
- f) il trattamento economico.

Art. 176 – Documentazione

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti.

- a) certificato di nascita;
- b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
- c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
- e) Iscrizione al centro dell'impiego competente per territorio;



- f) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
- g) libretto di "idoneità sanitaria" per il personale da adibire alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari, di cui all'art. 14, legge 30 aprile 1962, n.283, ed all'art.37, D.P.R. 26 marzo 1980, n.327, concernente il regolamento di esecuzione della legge stessa;
- h) documentazione e dichiarazione necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- i) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
- l) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5, legge 11 novembre 1983, n.638;
- m) eventuali altri documenti e certificati.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

TITOLO XX

PERIODO DI PROVA

Art. 177 - Periodo di prova

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

Quadri e Primo Livello	6 mesi
Secondo e Terzo Livello	60 giorni
Quarto e Quinto Livello	45 giorni
Sesto e Settimo Livello	30 giorni

Ai sensi dell'art. 4, R.D.L. 13 novembre 1924, n.1825, convertito in legge 18 marzo 1926, n.562, il periodo indicato per Quadri e Primo livello deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.

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

TITOLO XXI

ORARIO DI LAVORO

Art. 178 – Orario normale settimanale

La durata normale del lavoro effettivo, per la generalità delle aziende commerciali, è fissata in 40 ore settimanali, salvo quanto disposto dai seguenti commi.

Art. 179 – Durata dell'orario di lavoro

Considerato quanto previsto al comma 3 dell'art. 18 bis del d. lgs 66/2003, il periodo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 4 del medesimo decreto legislativo, è stabilito in sei mesi; la contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, può ampliare tale periodo sino a dodici mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

Art. 180 – Riposo giornaliero

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, potranno essere concordate modalità di deroga al riposo giornaliero di 11 ore consecutive di cui all'art. 17 del D.lgs. 66/2003. In attesa della regolamentazione ai sensi del comma precedente e fatte salve le ipotesi già convenute al secondo livello di contrattazione, il riposo giornaliero di 11 ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:

- cambio del turno/fascia;
- interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti, attrezzature;
- manutenzione svolta presso terzi;
- attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
- allestimenti in fase di avvio di nuove attività, allestimenti e riallestimenti straordinari;
- aziende che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle 11 ore;
- inventari, bilanci ed adempimenti fiscali ed amministrativi straordinari.

In tali ipotesi, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, le parti convengono che la garanzia di un riposo minimo continuativo di almeno 9 ore rappresenta un'adeguata protezione degli stessi.



TITOLO XXII

MENSILITÀ SUPPLEMENTARI (13^a E 14^a)

Art. 181 - Tredicesima mensilità

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 168 (esclusi gli assegni familiari).

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

Art. 182 - Quattordicesima Mensilità

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art.168 in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 2 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14^a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione di fatto di cui all'art.168, percepiti nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda. Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità; ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima mensilità e l'importo in

atto percepito. Non sono assorbiti nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente Capo riguardanti la tredicesima mensilità.

TITOLO XXIII

PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Art. 183 –Premio di produttività

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

Il suddetto Premio di Produttività viene calcolato in base agli obiettivi aziendali raggiunti dai lavoratori, sulla base di appositi Indici di Produttività. Conseguentemente, il Premio può variare nel suo ammontare a seconda dei risultati raggiunti dal singolo lavoratore durante l'anno di riferimento. Pertanto, ai fini di una corretta applicazione del Premio di Produttività, dovrà essere sottoscritto un accordo a livello aziendale di secondo livello con l'assistenza delle O.O. S.S. firmatarie del presente contratto collettivo nazionale, avente ad oggetto la fissazione dei cosiddetti "Indici di Produttività", ovvero sia la determinazione analitica e/o comunque specifica degli obiettivi imprenditoriali da raggiungere annualmente. Esso dovrà essere portato a conoscenza di tutti i lavoratori interessati.

Per le aziende con meno di 15 dipendenti, la determinazione degli Indici di Produttività aziendali è rimessa alla contrattazione collettiva di settore attraverso un apposito accordo sindacale allegato al presente contratto collettivo e costituente parte integrante di esso.

A garanzia dei lavoratori, viene comunque stabilito un Premio di Produttività Minimo annuo, nella misura appresso indicata.

Premio Produttività a decorrere dal 08/10/2014	
<i>Quadri Direzione</i>	€ 2.290,00
<i>Quadri e lavoratori alto contenuto tecnico professionale</i>	€ 1.700,11
<i>1 livello</i>	€ 1.500,00
<i>2 livello</i>	€ 1.400,84
<i>3 livello</i>	€ 1.301,75
<i>4 livello</i>	€ 1.200,00

5 livello	€ 1.113,03
6 livello	€ 1.002,12
7 livello	€ 917,03

I suddetti importi minimi garantiti devono ritenersi al lordo delle ritenute fiscali e comunque soggetti al regime fiscale di favore previsto per gli incrementi di produttività.

TITOLO XXIV

DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

Art. 184 - Obbligo del prestatore di lavoro

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri. Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

Art. 185 - Divieti

È vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della azienda. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito. Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario. Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

Art. 186 - Giustificazione delle assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti. Nel caso di assenze

non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 168 quante sono le giornate di assenza.

Art. 187 - Rispetto orario di lavoro

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo.

Art. 188 - Comunicazione mutamento di domicilio

È dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi. Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 189 - Provvedimenti disciplinari

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 168;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- frazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio; l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

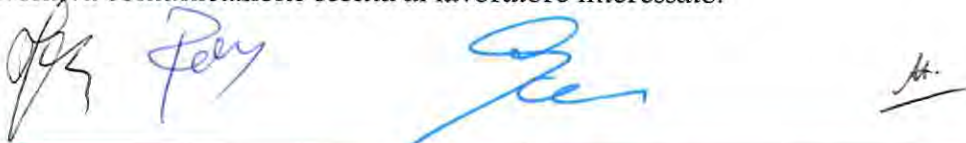
Art. 190 - Codice disciplinare

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente CCNL, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 191 - Normativa provvedimenti disciplinari

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purchè l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.



TITOLO XXV

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 192 – Recesso ex articolo 2118 c.c.

Ai sensi dell'art. 2118 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

Art. 193 – Recesso ex art. 2119 c.c.

Ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa). La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

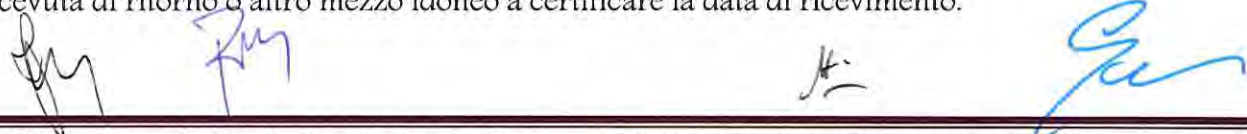
A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al presente articolo:

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- l'esecuzione, senza permesso, di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi.

Art. 194 – Normativa

Nelle aziende comprese nella sfera di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, dell'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e della legge 11 maggio 1990, n. 108, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 c.c.) o per "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

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



In caso di licenziamento per "giustificato motivo con preavviso" il lavoratore può chiedere entro 15 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace. Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

Art. 195 – Nullità del licenziamento

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

Art. 196 – Nullità del licenziamento per matrimonio

Ai sensi dell'art.1 della legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa. Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art. 2 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Art. 197 – Licenziamento simulato

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

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



TITOLO XXVI- PREAVVISO

Art. 198- Termini di preavviso

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti.

- a) Fino a cinque anni di servizio compiuti.
- | | |
|--------------------|-------------------------|
| Quadri e I Livello | 60 giorni di calendario |
| II e III Livello | 30 giorni di calendario |
| IV e V Livello | 20 giorni di calendario |
| VI e VII Livello | 15 giorni di calendario |
- b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti.
- | | |
|--------------------|-------------------------|
| Quadri e I Livello | 90 giorni di calendario |
| II e III Livello | 45 giorni di calendario |
| IV e V Livello | 30 giorni di calendario |
| VI e VII Livello | 20 giorni di calendario |
- c) oltre i dieci anni di servizio compiuti.
- | | |
|--------------------|--------------------------|
| Quadri e I Livello | 120 giorni di calendario |
| II e III Livello | 60 giorni di calendario |
| IV e V Livello | 45 giorni di calendario |
| VI e VII Livello | 20 giorni di calendario |

Art. 199 - Indennità sostitutiva del preavviso

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 c.c. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 168 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13a e 14a mensilità.

TITOLO XXVII - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 200 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo. Ai sensi e per gli effetti del 20 comma dell'art. 2120 c.c., come

modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

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

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

Art. 201 - Cessione o trasformazione dell'azienda

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità prevista nel presente contratto per il caso di licenziamento, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

Art. 202 - Fallimento dell'azienda

In caso di fallimento della azienda, il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.



Art. 203 - Decesso del dipendente

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 45 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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

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

TITOLO XXVIII- DIMISSIONI

Art. 204 - Dimissioni

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 199. Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 197.

Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 205 - Dimissioni per matrimonio

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1, Legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese all'Ufficio del Lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso e confermate, a pena di nullità, all'Ufficio del Lavoro entro il termine di un mese.

Art. 206 – Dimissioni per maternità

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui al presente CCNL.

Art. 207 – Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal **7 ottobre 2014** ed avrà vigore fino al **30 settembre 2017**.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo CCNL.

ALLEGATI:

- **Statuto Ente Bilaterale Generale, in sigla "EN.BIL.GEN."**.

M. Ariens Viteaz

F.lli Merens

Sen. Duro
Francesco Lippes

© PROPRIETA' RISERVATA

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare

la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

Sen. Duro
F.lli Merens

Francesco Lippes
M. Ariens Viteaz

Statuto dell'Ente Bilaterale Generale

EN.BIL.GEN.

ART.1 - COSTITUZIONE

Conformemente a quanto previsto dal vigente art. 3 del CCNL per i Dipendenti delle Piccole e Medie Imprese del Settore Commercio, Terziario e Servizi è costituito l'Ente Bilaterale Generale in sigla **EN.BIL.GEN.** al quale possono aderire anche diversi CCNL purchè stipulati da almeno una delle Organizzazioni Sindacale **SI.NA.L.P.** (Confederazione Sindacale Nazionale Autonoma dei Lavoratori e dei Pensionati) - **ANIAC** (Associazione Nazionale Imprenditori Artigiani e Commercianti) e **CEPI-UCI** - (Confederazione Europea delle Piccole Imprese - Unione Coltivatori Italiani).

Sono soci fondatori le seguenti Organizzazioni Sindacali Nazionali: **SI.NA.L.P.** (Confederazione Sindacale Nazionale Autonoma dei Lavoratori e dei Pensionati) - **ANIAC** (Associazione Nazionale Imprenditori Artigiani e Commercianti) e **CEPI-UCI** (Confederazione Europea delle Piccole Imprese - Unione Coltivatori Italiani).

ART.2 - SEDE

EN.BIL.GEN. ha sede legale in Roma, Viale Europa nr. 300. E' di competenza del Consiglio Direttivo deliberare il trasferimento della Sede nell'ambito del territorio del Comune di Roma. Il trasferimento della sede in altro Comune è di competenza dell'Assemblea dei Soci.

ART.3 - DURATA

La durata di **EN.BIL.GEN.** è illimitata.

ART.4 - SOCI

Sono soci di **EN.BIL.GEN.** le Organizzazioni Sindacali Nazionali di cui all'art. 1 del presente Statuto.



ART.5 – SCOPI E FINALITÀ

EN.BIL.GEN., ai sensi dell'art. 36 e seguenti del codice civile, ha natura giuridica di Associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro. Esso si propone lo scopo di promuovere e sostenere con le opportune iniziative il dialogo sociale tra le parti.

In particolare, **EN.BIL.GEN.** avrà i seguenti scopi:

- 1) promuovere la costituzione degli Enti Bilaterali a livello territoriale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
- 2) sostenere l'attività delle parti sociali per lo sviluppo, la diffusione e la promozione della bilateralità in tutti i settori;
- 3) fornire assistenza tecnica alle parti sociali per l'attivazione e la sottoscrizione di convenzioni nazionali, al fine di ottimizzare la riscossione contributiva del sistema bilaterale;
- 4) incentivare e promuovere studi e ricerche su tutti i settori, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione ed alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previa specifiche intese tra le parti sociali;
- 5) programmare e organizzare relazioni sul quadro economico e produttivo dei settori 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, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
- 6) provvede al monitoraggio e alla rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei vari settori ed elabora proposte in materie di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative Nazionali e Comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- 7) incentivare la costituzione degli EBT (Enti Bilaterali Territoriali), sostenerne l'avviamento e proporre ed offrire metodologie e servizi;



- 8) interfacciarsi con gli EBT per monitorare l'attuazione dei compiti e delle attività come previsti negli statuti e come regolamentati dalla Contrattazione Collettiva Nazionale;
- 9) riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n.936/86;
- 10) riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di apprendistato nonché dei contratti a termine;
- 11) assicura una debita attività iniziale di supporto agli EBT per l'adeguamento degli statuti e regolamenti secondo quanto disposto dalla Contrattazione Collettiva Nazionale;
- 12) predispone uno schema unico di bilancio tecnico e sociale, e relative strumentazioni tecniche, redatto secondo le regole individuate dalla Commissione Paritetica per la bilateralità e valido per tutti gli EBT che provvederanno a trasmetterlo annualmente unitamente con la relazione annuale;
- 13) promuove, progetta e/o gestisce, anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le Istituzioni Nazionali, Europee, Internazionali, nonché con altri Organismi orientati ai medesimi scopi;
- 14) attiva, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestisce, direttamente o in convenzione, la relativa realizzazione;
- 15) gestisce l'Osservatorio Nazionale previsto dal vigente **"CCNL per Dipendenti delle Piccole e Medie Imprese del Settore Commercio, Terziario e Servizi"**;
- 16) promuove ed attiva le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- 17) favorisce, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- 18) raccoglie e analizza i dati previsti all'art. 9 della legge 125/91;
- 19) costituisce una banca dati relativa alle professionalità con il supporto degli Enti Bilaterali Territoriali, affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nei vari settori;
- 20) rilascia il parere di conformità per l'apprendistato in favore delle aziende che abbiano unità produttive distribuite in più di due regioni;

- 21) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- 22) raccoglie ed analizza gli accordi, sulla base delle vigenti e future disposizioni legislative e di contrattazione nazionale in materia di ammortizzatori sociali, sottoscritti tra le parti sociali in materia di sostegno al reddito nonché gli esiti degli stessi;
- 23) propone iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro, in sinergia con i Fondi previsti per la formazione continua;
- 24) segue lo sviluppo della somministrazione di lavoro a tempo determinato nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
- 25) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla Legge 936/86 di riforma del CNEL;
- 26) attua gli altri compiti che le parti, a livello di Contrattazione Collettiva Nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire ad EN.BIL.GEN.;
- 27) effettua studi, ricerche, attività formative ed editoriali attinenti ai compiti istituzionali;
- 28) attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dai C.C.N.L. che ad esso fanno e/o faranno riferimento;
- 29) patrocinare le iniziative intraprese dagli Organismi che possono promuovere l'attivazione di STAGES ai sensi e per gli effetti del D. M. del 25 marzo 1998, n° 142 che ha reso operativa la disciplina sugli STAGES aziendali introdotta dall'articolo 18 della legge del 24 giugno 1997, n. 196 e successive modifiche.

ART. 6 - STRUMENTI

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi EN.BIL.GEN. 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 o Enti, previa apposita delibera del Consiglio Direttivo. L'attivazione sul territorio di strutture Regionali e Provinciali di Enti Bilaterali è deliberata dal Consiglio Direttivo, che ne determina il funzionamento con apposito regolamento.

ART. 7 – OSSERVATORIO NAZIONALE

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

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

- a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario;
- b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- c) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Provinciali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
- d) riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- e) predispose i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento;

ART. 8 – COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

La Commissione Paritetica Nazionale costituisce l'Organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

- a) con le modalità e le procedure previste esamina – ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari – tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dai CCNL aderenti a EN.BIL.GEN.;
- b) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza.

La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale.

La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei.

Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel Settore del Commercio, Terziario e Servizi.

Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il CCNL del Settore del Commercio, Terziario e Servizi.

- c) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento;

Annualmente, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti.

Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.

- d) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

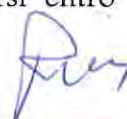
Art. 9 – COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE – PROCEDURE

La Segreteria della Commissione Paritetica Nazionale ha sede presso la sede legale della Confederazione Sindacale SI.NA.L.P. e provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata, a mezzo di raccomandata A.R., dalle Organizzazioni stipulanti il CCNL del Settore del Commercio, Terziario e Servizi o dalle Organizzazioni Sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni Sindacali Nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o dalle aziende aderenti alla ANIAC o CEPI-UCI tramite le Associazioni locali di categoria.

All'atto della presentazione dell'istanza di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione Paritetica Nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

Le riunioni della Commissione Paritetica Nazionale avranno luogo di norma presso la sede legale della Confederazione Sindacale SI.NA.L.P. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.



La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, terzo comma, e 412 c.p.c. e 2113, quarto comma c.c., come modificati dal Decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 e dal decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387.

In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale né legale. Ove la controversia e relativa procedura abbiano riguardato questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali (nazionale o di secondo livello, la parte, il cui diritto di Organizzazione Sindacale al rispetto di quanto in materia previsto risulti leso, sulla base della deliberazione della Commissione Paritetica, ovvero, in assenza di detta deliberazione, sulla base di oggettivi riscontri, potrà decidere, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti (confronto da esaurirsi entro 10 giorni) di non ottemperare a sua volta alle procedure e modalità previste al riguardo.

Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica Nazionale, potrà provvedere la Commissione stessa, con proprie deliberazioni.

ART. 10 - ORGANI

Sono Organi di EN.BIL.GEN.:

- l'Assemblea dei Soci;
- il Consiglio Direttivo;
- la Presidenza;
- la Vice-Presidenza;
- il Collegio dei Revisori dei Conti.

Tutte le cariche hanno la durata di cinque esercizi finanziari e permangono sino all'approvazione del bilancio del quinto esercizio. I nuovi Organi debbono essere designati dai Soci di cui all'art.4 del presente Statuto entro i 30 giorni antecedenti la loro scadenza. Gli Organi decaduti mantengono i propri poteri sino all'insediamento dei nuovi Organi. La funzione di componente degli Organi statutari ha termine nel caso in cui la designazione venga revocata dal socio che l'aveva espressa, ovvero in caso di decadenza e/o di dimissioni, ovvero in caso di perdita dei requisiti di moralità. La decadenza si

verifica anche laddove il componente dell'Organo risulti assente ingiustificato per almeno tre riunioni consecutive.

In tal caso, il socio che aveva effettuato la designazione provvede ad una nuova designazione. Tutti i componenti degli organi debbono possedere i requisiti di moralità previsti dall'art. 5, comma 1, lett. d) D.lgs. 276/03.

Tutti i componenti degli Organi, esclusi i Soci dell'Assemblea, debbono aver maturato esperienze professionali coerenti anche in Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e/o Datoriali per almeno 12 mesi.

Il Direttore Generale assiste alle riunioni dell'Assemblea dei Soci e del Consiglio Direttivo e, se presente, assume le funzioni di Segretario.

ART. 11 - ASSEMBLEA DEI SOCI

L'Assemblea dei Soci è composta da 3 (tre) Rappresentanti Legali, di cui 1 (uno) per ciascuna Organizzazione Sindacale Nazionale di cui all'art.1 del presente Statuto. Le delibere dell'Assemblea dei Soci saranno assunte sulla base dei criteri indicati nel successivo art. 13, del presente Statuto.

ART. 12 - POTERI DELL'ASSEMBLEA DEI SOCI

L'Assemblea dei Soci:

- nomina, i componenti del Consiglio Direttivo ed il Collegio dei Revisori dei Conti;
- nomina il Presidente ed il Vice Presidente.
- approva all'unanimità, su proposta del Consiglio Direttivo, il Regolamento di EN.BIL.GEN.;
- dispone, alla unanimità, le modifiche statutarie e regolamentari, proposte dal Consiglio Direttivo, anche in esecuzione di accordi espressamente pattuiti a livello nazionale dalle parti stipulanti il presente "CCNL per Dipendenti delle Piccole e Medie Imprese del Settore Commercio, Terziario e Servizi";
- approva, su proposta del Consiglio Direttivo, il bilancio consuntivo ed il budget previsionale, nonché le relative relazioni annuali, provvedendo all'invio degli stessi alle Organizzazioni Sindacali Socie, con le modalità che saranno previste nel Regolamento di funzionamento dell'Ente, in conformità delle recenti normative.

- delibera i compensi a solo titolo di rimborso spese per i componenti di tutti gli Organi, nonché gli emolumenti a favore del Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti;
- delibera, all'unanimità, lo scioglimento di EN.BIL.GEN. e ne nomina i liquidatori.

ART. 13 - CONVOCAZIONE E VALIDITÀ DELL'ASSEMBLEA DEI SOCI

L'Assemblea è convocata dal Presidente o, in caso di suo impedimento, dal Vice Presidente oppure a richiesta di uno dei Soci, o del Collegio dei Revisori dei Conti e comunque almeno una volta l'anno per approvare il bilancio consuntivo ed il bilancio previsionale.

La convocazione dell'Assemblea dei Soci è fatta a mezzo lettera raccomandata o e-mail certificata da spedirsi, almeno 10 giorni prima dell'adunanza e, nei casi di urgenza, a mezzo telegramma, fax o e-mail certificata almeno 3 giorni prima dell'adunanza, con l'indicazione degli argomenti all'ordine del giorno.

L'Assemblea dei Soci, è sempre presieduta dal Presidente dell' EN.BIL.GEN. Per la validità delle adunanze in prima e in seconda convocazione è necessaria la presenza di almeno 2 (due) componenti. Alle riunioni dell'Assemblea dei Soci devono essere convocati i Revisori dei Conti o in alternativa solamente il Presidente.

ART. 14 - CONSIGLIO DIRETTIVO

Il Consiglio Direttivo è composto da 6 componenti, designati dai Soci Fondatori di cui all'art. 1, dei quali n.2 su designazione della Confederazione Sindacale SI.NA.L.P., n. 2 componenti su designazione dell' Organizzazione Sindacale Datoriale ANIAC e n. 2 componenti su designazione dell'Organizzazione Sindacale Datoriale CEPI-UCI.

I componenti del Consiglio Direttivo sono nominati dalle rispettive Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 1 del presente Statuto. Il Consiglio Direttivo:

- predispone, per l'approvazione da parte all'Assemblea dei Soci, il budget previsionale ed il bilancio consuntivo con allegate le relazioni annuali sull'andamento della gestione, dell'attività in corso e sull'attività programmata, anche rispetto agli obiettivi;
- propone all'Assemblea dei Soci il Regolamento di EN.BIL.GEN. e le eventuali modifiche da apportare allo Statuto ed al Regolamento di EN.BIL.GEN.;
- propone all'Assemblea dei Soci le linee di sviluppo dell'attività istituzionale di EN.BIL.GEN. e le relazioni annuali sull'attività svolta e su quella programmata per l'anno successivo;



- definisce gli accordi di collaborazione per le iniziative di cui all'art. 6 del presente Statuto, con Associazioni, Enti, Istituti ed altri Organismi Nazionali, Europei ed Internazionali aventi analoghe finalità;
- indirizza e coordina la gestione di EN.BIL.GEN., assumendo i provvedimenti relativi al funzionamento ed all'organizzazione interna dell'Ente;
- approva, su proposta del Presidente, la pianta organica e l'organigramma di EN.BIL.GEN. in base alle esigenze operative;
- accerta il possesso dei requisiti di moralità e professionalità;
- nomina, su proposta del Presidente, il Direttore Generale e provvede a stabilirne le relative competenze.

Il Consiglio Direttivo è convocato dal Presidente a mezzo lettera raccomandata o e-mail certificata da inviarsi almeno 10 giorni prima della data della riunione, ovvero, con messaggio a mezzo telegramma, telefax o e-mail certificata.

Il Consiglio Direttivo può essere convocato anche su richiesta di almeno 1/3 dei Consiglieri in carica.

Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza della maggioranza dei Consiglieri in carica e le relative deliberazioni sono valide qualora siano assunte con il voto favorevole della maggioranza dei presenti. In caso di parità di voti, il voto del Presidente vale il doppio.

ART. 15 – PRESIDENZA

Il Presidente ha la legale rappresentanza di EN.BIL.GEN. e stipula i contratti deliberati dagli Organi Statutari.

La Presidenza.

- a) è composta dal Presidente, che viene nominato tra i Soci Fondatori;
- b) ha la rappresentanza legale dell' EN.BIL.GEN. di fronte ai terzi ed in giudizio;
- c) ha la gestione amministrativa dell' EN.BIL.GEN. e ne risponde personalmente del suo operato;
- d) presiede l'Assemblea dei Soci e del Consiglio Direttivo;
- e) può delegare, in tutto o in parte, le sue funzioni al Vice-Presidente Nazionale per farsi rappresentare per determinati atti;
- f) cura i rapporti con le Istituzioni;

- g) dispone in materia finanziaria nell'ambito della ordinaria amministrazione, con facoltà di operare sui conti correnti bancari dell'Associazione;
- h) può nominare, il commissario ad acta per quegli Enti Bilaterali Territoriali i cui Organi siano decaduti per il mancato invio del bilancio consuntivo entro la data di scadenza prevista;
- i) sovrintende al funzionamento di EN.BIL.GEN., esercitando tutte le funzioni ad essa demandate da leggi, regolamenti e dal Consiglio Direttivo;
- j) provvede a dare esecuzione alle deliberazioni del Consiglio Direttivo;
- k) convoca gli Organi Statutari, determinando le materie da portare in discussione;
- l) in caso di comprovata urgenza può esercitare i poteri del Consiglio Direttivo, salvo ratifica dello stesso Consiglio nella prima seduta successiva;
- m) ha la firma sociale sugli atti che impegnano l' EN.BIL.GEN. sia nei riguardi dei Soci che dei Terzi;
- n) spettano al Presidente i soli rimborsi, a piè di lista, delle spese sostenute nell'espletamento della funzione.

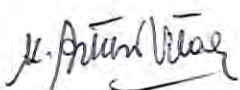
ART. 16 – VICE –PRESIDENZA

Il Vice-Presidente affianca il Presidente nell'esercizio della sua attività e viene direttamente nominato nella prima riunione del Consiglio Direttivo. Il Vice Presidente può sostituire il Presidente, in via temporanea per l'esercizio di alcune funzioni, previa esclusiva delega del Presidente. In caso di impedimento o assenza del Presidente le funzioni sono assunte dal Vice Presidente, previa giusta ed esclusiva delega da parte del Presidente. L'incarico di Vice Presidente viene espletato in modo del tutto gratuito e spettano solo i rimborsi delle spese sostenute, a piè di lista, nell'espletamento delle sue funzioni, nell'interesse dell'EN.BIL.GEN.

ART. 17 – COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Il Collegio dei Revisori dei Conti è composto da 5 componenti di cui 3 (tre) effettivi e 2 (due) supplenti nominati così come segue:

- n.1(uno) con la funzione di Presidente, scelto tra i professionisti iscritti all'Albo dei Revisori dei Conti, di comune accordo tra i Soci, ovvero in mancanza di accordo, viene nominato direttamente dal Presidente del Tribunale di Roma;
- n.1(uno) effettivo e n. 1 (uno) supplente designato dalla Organizzazione Sindacale Datoriale **CEPI-UCI**;
- n.1(uno) effettivo e n. 1 (uno) supplente designato dalla Organizzazione Sindacale Datoriale **ANIAC**.







Il Collegio dei Revisori verifica l'osservanza delle disposizioni statutarie, controlla l'amministrazione di EN.BIL.GEN., accerta la regolare tenuta della contabilità, nonché la corrispondenza dei bilanci alle risultanze dei libri e delle scritture contabili ed allo Statuto.

Il Collegio dei Revisori redige la relazione sul bilancio consuntivo dell'esercizio finanziario, depositandola almeno 10 giorni prima della data fissata per la riunione dell'Assemblea dei Soci indetta per l'approvazione del suddetto bilancio consuntivo.

Il Collegio dei Revisori dei Conti deve riferire immediatamente al Consiglio Direttivo per le eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro funzioni. I Revisori dei Conti assistono alle sedute del Consiglio Direttivo e dell'Assemblea dei Soci.

Al Collegio dei Revisori dei Conti spetta il controllo contabile di tutte le attività dell'Ente Bilaterale Generale.

ART. 18 - FINANZIAMENTO

EN.BIL.GEN. è finanziato con i contributi versati in adesione allo spirito e alle finalità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dipendenti delle Piccole e Medie Imprese del Settore Commercio, Terziario e Servizi e suoi rinnovi, e/o di altri CCNL aderenti, con i contributi eventualmente concessi da terzi pubblici o privati, ovvero con lasciti, donazioni, liberalità a qualsiasi titolo attribuiti al patrimonio di EN.BIL.GEN., da destinarsi esclusivamente al conseguimento delle finalità istituzionali dello stesso.

ART. 19 - PATRIMONIO SOCIALE

Tutti i mezzi patrimoniali di EN.BIL.GEN. le sue rendite ed i suoi proventi, ogni e qualsiasi entrata che a qualsivoglia titolo concorra a incrementare quanto previsto dal precedente art. 18 e così qualsiasi bene mobile o immobile che a qualsiasi titolo sia pervenuto nella disponibilità dell'Ente, compresi i beni realizzati e/o acquisiti con le entrate di cui sopra, sono destinati esclusivamente al conseguimento delle

finalità di EN.BIL.GEN. Costituiscono, inoltre, disponibilità di EN.BIL.GEN. le somme ed i beni mobili ed immobili che per lasciti, donazioni o per qualsiasi altro titolo, previa, occorrendo, eventuali autorizzazioni di legge, entrino a far parte del patrimonio di EN.BIL.GEN. ed eventuali contributi provenienti dallo Stato o da altre Strutture Pubbliche Internazionali o Locali, ivi compresi i contributi derivanti dalla convenzione che dovrà essere stipulata con l'INPS per la riscossione degli stessi, a mezzo F24, destinati proprio al funzionamento di EN.BIL.GEN.



In adesione allo spirito ed alle finalità dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro che verranno firmati, il patrimonio di EN.BIL.GEN. è utilizzato esclusivamente per il conseguimento delle finalità di cui all'articolo 5 (cinque) o accantonato – se ritenuto opportuno – per il conseguimento delle medesime finalità in futuro. Il regime giuridico applicabile ai beni e, più in generale, al patrimonio di EN.BIL.GEN., è quello del "Fondo Comune" regolato per solidale irrevocabile volontà dei Soci dalle previsioni del presente Statuto, con espressa esclusione e conseguente inapplicabilità delle disposizioni in tema di comunione di beni. I Soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio di EN.BIL.GEN. sia durante la vita di EN.BIL.GEN. sia in caso di scioglimento dello stesso o di recesso del singolo Socio per qualsiasi causa. E' fatto espressamente divieto di distribuire anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione nonché fondi, riserve o capitale durante la vita dell'associazione, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla legge. Si dispone l'intrasmissibilità della quota o contributo associativo e non rivalutabilità della stessa. In caso di scioglimento per qualsiasi causa di EN.BIL.GEN., il patrimonio sarà devoluto ad altra Associazione aventi finalità analoghe a quelle perseguite dall'Ente, secondo le determinazioni del Consiglio Direttivo o per fini di pubblica utilità sentito l'Organismo di Controllo di cui all'art. 3 comma 190 della legge 23 dicembre 1996 n. 662 e salvo diversa destinazione imposta dalla legge.

ART. 20 – ESERCIZIO SOCIALE

E' fatto obbligo di redigere e di approvare annualmente un rendiconto economico e finanziario secondo le disposizioni statutarie. L'Esercizio sociale ha inizio il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ciascun anno. Il budget previsionale per il successivo esercizio deve essere approvato dall'Assemblea dei Soci di EN.BIL.GEN. entro il 15 dicembre dell'anno precedente, il bilancio consuntivo dell'esercizio precedente entro il 30 aprile dell'anno successivo. Il prelievo, l'erogazione ed il movimento di fondi di EN.BIL.GEN. devono essere effettuati con la sola firma del Presidente.

ART. 21 – FORO COMPETENTE

Ogni eventuale procedimento giudiziario comunque relativo al presente Statuto sarà di competenza esclusiva del Foro di Roma.

ART. 22 – MODIFICHE STATUTARIE

Qualunque modifica al presente Statuto, deve essere preventivamente decisa dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali di cui all'art. 1 (uno) e deliberata dall'Assemblea del Consiglio Direttivo



straordinaria di EN.BIL.GEN., con votazione a maggioranza dei componenti del Consiglio Direttivo stesso.

ART. 23 – GRATUITA' DEGLI INCARICHI

Tutte le cariche menzionate nel presente Statuto sono normalmente gratuite, fatta eccezione per il Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti e fatto salvo il diritto al rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate nell'interesse dell'EN.BIL.GEN. dal Presidente e dal Vice Presidente, nell'esercizio delle loro funzioni. Il Consiglio Direttivo può stabilire che i Membri del Consiglio stesso e particolari incarichi affidati ai Soci vengano retribuiti con un gettone di presenza per ogni incontro o riunione o compito svolti.

ART. 24 – SCIoglimento – CESSAZIONE

Ai sensi dell'Art. 148 comma 8 lettera B del TUIR (DPR 22 dicembre 1986 n.917), in caso di scioglimento di EN.BIL.GEN. o, comunque, di cessazione per qualsiasi causa, la messa in liquidazione di EN.BIL.GEN. è disposta, su concorde e unanime deliberazione delle Organizzazioni Sindacali Nazionali di cui agli articolo 1 (uno) del presente Statuto.

Nell'ipotesi di messa in liquidazione, le suddette Organizzazioni Sindacali Nazionali, provvedono alla nomina di tre liquidatori, di cui uno nominato dalla Confederazione Sindacale Nazionale dei Lavoratori e dei Pensionati- SI.NA.L.P., uno nominato dall'Organizzazione Sindacale Nazionale Datoriale - ANIAC e un' altro nominato dall'Organizzazione Sindacale Nazionale Datoriale - CEPI-UCI. Si precisa inoltre che trascorso un mese dal giorno della messa in liquidazione, provvederà in difetto, ad istanza della parte dirigente, il Presidente del Tribunale.

L'anzidette Organizzazioni Sindacali determinano all'atto della messa in liquidazione di EN.BIL.GEN. i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificano l'operato. Il patrimonio residuo, soddisfatte tutte le eventuali passività, ed esclusa in ogni caso qualsiasi attribuzione, anche parziale, ai Soci, sarà devoluto dai liquidatori, per la realizzazione di attività ed iniziative assimilabili a quelle che costituiscono gli scopi di EN.BIL.GEN. ad altra Associazione, avente finalità analoghe a quelle perseguite dall'Ente, secondo le determinazioni del Consiglio Direttivo o per fini di pubblica utilità sentito l'Organismo di Controllo di cui all'art. 3 comma 190 della legge 23 dicembre 1996 n. 662 e salvo diversa destinazione imposta dalla legge.

Art. 25 – REGOLAMENTO

Per l'attuazione del presente statuto EN.BIL.GEN. si doterà di un Regolamento Amministrativo e funzionale, che dovrà essere approvato dal Consiglio Direttivo



Art. 26 – RINVIO ALLE LEGGI

Per quanto non espressamente previsto dal presente Statuto, valgono in quanto applicabili le norme di legge in vigore.

A. Antonio Vitale
Federico Meroni
Samuele
Francesco Lippa

Da "posta-certificata@pec.aruba.it" <posta-certificata@pec.aruba.it>
A "segreteria nazionale sinalp@pec.it" <segreteria nazionale sinalp@pec.it>
Data venerdì 10 ottobre 2014 - 15:46

ACCETTAZIONE: CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO

-- Ricevuta di accettazione del messaggio indirizzato a archiviocontratti@cnel.it ("posta ordinaria") --

Il giorno 10/10/2014 alle ore 15:46:29 (+0200) il messaggio con Oggetto
"CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO" inviato da "segreteria nazionale sinalp@pec.it"
ed indirizzato a:

archiviocontratti@cnel.it ("posta ordinaria")

è stato accettato dal sistema ed inoltrato.

Identificativo del messaggio: opec275.20141010154629.14392.07.1.16@pec.aruba.it

L'allegato [dati-cert.xml](#) contiene informazioni di servizio sulla trasmissione

Allegato(i)

[dati-cert.xml](#) (1 Kb)

[smime.p7s](#) (2 Kb)

Da "posta-certificata@pec.aruba.it" <posta-certificata@pec.aruba.it>
A "segreteriaNazionaleSinalp@pec.it" <segreteriaNazionaleSinalp@pec.it>
Data mercoledì 29 ottobre 2014 - 15:28

ACCETTAZIONE: CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO

-- Ricevuta di accettazione del messaggio indirizzato a dgtutelalavoro@mailcert.lavoro.gov.it ("posta certificata") --

Il giorno 29/10/2014 alle ore 15:28:03 (+0100) il messaggio con Oggetto
"CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO" inviato da "segreteriaNazionaleSinalp@pec.it"
ed indirizzato a:
dgtutelalavoro@mailcert.lavoro.gov.it ("posta certificata")
è stato accettato dal sistema ed inoltrato.
Identificativo del messaggio: opec275.20141029152803.23262.01.1.15@pec.aruba.it
L'allegato daticert.xml contiene informazioni di servizio sulla trasmissione

Allegato(i)

daticert.xml (1 Kb)
smime.p7s (2 Kb)