CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEL SETTORE TERZIARIO, COMMERCIO, E SERVIZI DELLE IMPRESE

VIGENZA CONTRATTUALE

dal 02/05/2017 al 30/04/2020

Testo ufficiale Anno 2017

L'anno 2017, il giorno 2 del mese di Maggio in ROMA:

F.M.P.I. CONAPI, rappresentata dal Presidente Fausto Perna e dal Consigliere Assunta Panico,

e

Co.N.A.P.I., Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori rappresentata dai Segretari Confederali Sergio Mercurio e Ugo D'Avanzo,

e

CONFINTESA Nazionale, rappresentata dal Segretario Generale, Francesco Prudenzano,

e

CONFINTESA TURISMO, COMMERCIO E SERVIZI rappresentata dal Segretario Generale TUCS Giuliano Giannetti,

hanno stipulato il seguente CCNL

PER I DIPENDENTI DEL SETTORE

TERZIARIO, COMMERCIO, E SERVIZI DELLE IMPRESE

INDICE

VALIDITA' E CAMPO DI APPLICAZIONE

Art.1 - Validità.

Art.2 - Interpretazione autentica del Contratto.

Art.3 - Sfera di applicazione.

Titolo I - DISCIPLINA DEL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Art.4 - Relazioni sindacali e livelli di contrattazione.

Art. 5 - Livelli di contrattazione.

Art.6 - Ente Bilaterale Nazionale – E.Bi.Conf.

Art. 7 - Contributo obbligatorio in favore dell'E.Bi.Conf.

Art. 8 - Omissioni delle aziende.

Art.9 - Patronati.

Titolo II - COSTITUZIONE E TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.10 - Assunzione e documentazione.

Art. 11 - Periodo di prova.

Art. 12 - Preavviso di licenziamento e dimissioni.

Art. 13 - Indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 14 - I livelli d'inquadramento.

Art. 15 - Mansioni del lavoratore.

Art. 16 - Mansioni promiscue.

Art. 17 - Passaggi di livello.

Art. 18 - Indumenti da lavoro.

Art. 19 - Attività stagionali.

Titolo III - IL NUOVO MERCATO DEL LAVORO GLI ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO

Art. 20 - Impegno al recepimento e negoziazione della normativa di seguito riportata.

Art. 21 - Disciplina dell'apprendistato.

Art. 22 – Tipologie.

Art. 23 – Durata.

Art. 24 - Proporzione numerica.

Art. 25 Limite all'assunzione.

Art. 26 - Procedure di applicabilità.

Art. 27 - Periodo di prova.

Art. 28 - Trattamento retributivo.

Art. 29 - Trattamento normativo.

Art. 30 - Malattia.

Art. 31 - Referente per l'apprendistato.

Art. 32 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato.

Art. 33 - Obblighi del datore di lavoro.

Art. 34 - Doveri dell'apprendista.

Art. 35 - Sfera di applicazione.

Art. 36 - Attività formativa: durata e contenuti.

Art. 37 - Modalità di erogazione della formazione.

Art. 38 - Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo.

Art. 39 - Conformità al contratto.

Art. 40 - Apprendistato in cicli stagionali.

Art. 41 - Iscrizione assistenza sanitaria apprendista.

Art. 42 - Risoluzione del rapporto.

Art. 43 - Rimando alla normativa.

Art. 44 - Lavoro intermittente (Job on call - lavoro a chiamata).

Art. 45 – Divieti.

Art. 46 - Forma e Comunicazione.

Art. 47 - Indennità di Disponibilità.

Art. 48 - Impossibilità temporanea.

Art. 49 – Risarcimento.

Art. 50 - Altri istituti contrattuali per il lavoro a chiamata.

Art. 51 - Lavoro ripartito.

Art. 52 - Soglie numeriche.

Art. 53 - Lavoro a tempo determinato.

Art. 54 - Collaborazioni coordinate e continuative.

Titolo IV - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 55 - Scatti di anzianità.

Art. 56 - Mansioni promiscue, mutamento mansioni, jolly.

Art. 57 - Mansioni del lavoratore.

Art. 58 - Modificazioni tecnologiche.

Art. 59 - Passaggi di livello.

Art. 60 - Retribuzione.

Art. 61 - Retribuzione di fatto.

Art. 62 - Retribuzione mensile.

Art. 63 - Quota giornaliera.

Art. 64 - Quota oraria.

Art. 65 - Prospetto retributivo per il periodo di vigenza del contratto.

Art. 66 - Indennità di funzione.

Art. 67 - Obblighi di adeguamento ai parametri retributivi e contributivi dei contratti di settore.

Art. 68 - Tredicesima mensilità.

Art. 69 -Trattamento di fine rapporto (TFR).

Titolo V - NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 70 - Comportamento in servizio.

Art. 71 - Ritardi e assenze.

Art. 72 - Permessi e recuperi.

Art. 73 - Provvedimenti disciplinari.

Art. 74 - Mobilità e trasferimenti.

Art. 75 - Cambi di gestione.

Art. 76 - Controversie individuali.

Art. 77 - Controversie collettive.

Art. 78 - Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione.

Art. 79 - Composizione delle controversie.

Art. 80 - Organismi Paritetici.

Titolo VI - GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 83 - Congedo di maternità e di paternità.

TITOLO VII - MALATTIE E INFORTUNI

Art. 84 - Malattia.

Art. 85 - Verifiche sanitarie.

Art. 86 - Cambio indirizzo.

Art. 87 - Prescrizioni mediche.

Art. 88 - Certificato di guarigione.

Art. 89 - Presenza presso domicilio.

Art. 90 - Periodo di comporto.

Art. 91 - Conservazione del posto.

Art. 92 - Denuncia della malattia.

Art. 93 - Trattamento economico.

Art. 94 - Trattamento economico apprendista.

Art. 95 – Infortunio.

Art. 96 - Trattamento economico infortunio.

Art. 97 - Trattamento economico infortunio dell'apprendista.

Art. 98 - Anticipazione indennità INAIL.

Titolo VIII - DISTRIBUZIONE ORARIO DI LAVORO

Art. 99 - Orario di Lavoro.

Art. 100 - Orario di lavoro per i lavoratori di minore età.

Art. 101 - Distribuzione orario di lavoro giornaliero.

Art. 102 - Lavoratori notturni.

Art. 103 - Ore non fruite.

Art. 104 - Personale extra e di rinforzo.

Art. 105 - Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia.

Titolo IX - LAVORO A ORARIO RIDOTTO

Art. 106 - Lavoro parziale o part-time.

Art. 107 - Clausole flessibili - retribuzione.

Art. 108 - Clausole elastiche - retribuzione.

Art. 109 - Condizioni speciali.

Art. 110 - Lavoro supplementare.

Titolo X - CLAUSOLE FLESSIBILI E CLAUSOLE ELASTICHE

Art. 111 - Flessibilità.

Titolo XI - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 112 - Lavoro straordinario.

Art. 113 - Criteri di computo dello straordinario.

Titolo XII - FERIE, FESTIVITÀ, PERMESSI - RIPOSI

Art. 114 - Ferie.

Art. 115 - Festività.

Art. 116 - Permessi retribuiti

Art. 117 - Riposi settimanali.

Art. 118 - Interruzione - soste - sospensione - recuperi - intervallo per la consumazione dei pasti.

Titolo XIII - ASPETTATIVA, CONGEDI DIRITTO ALLO STUDIO

Art. 119 - Aspettativa.

Art. 120 - Congedo per matrimonio.

Art. 121 - Congedo per motivi familiari.

Art. 122 - Permessi per elezioni.

Art. 123 - Lavoratori Studenti.

Art. 124 - Diritto allo studio.

Art. 125 - Permessi per sostenere gli esami.

Titolo XIV - TRASFERIMENTI E MISSIONI

Art. 126 - Missione e trasferta.

Art. 127 - Rimborsi capo famiglia con congiunti.

Art. 128 – Rimborsi.

Art. 129 - Trasferimento.

Art. 130 - Efficacia contratto.

Art. 131 - Distribuzione contratto.

Art. 132 - Decorrenza e Durata.

VALIDITA' E CAMPO DI APPLICAZIONE

Art.1 - Validità.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in tutta la sua articolata disciplina è applicabile, in maniera unitaria e non parziale, per 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 Micro, Piccole e Medie Aziende operanti nel settore del terziario, del commercio e dei servizi, per il relativo personale dipendente, a qualsiasi titolo condotte e in qualsiasi forma esercitate aventi per oggetto l'esercizio di attività nel settore Commercio, Distribuzione e Servizi nonché le attività affini e connesse al settore lavorativo disciplinato dal presente articolato.

Art.2 - Interpretazione autentica del Contratto.

Quando dovessero insorgere controversie sull'applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale o dei relativi Contratti Integrativi di secondo livello, le parti sottoscrittrici delegano all'Ente Bilaterale Nazionale costituito secondo le modalità definite al successivo art. 6 le interpretazioni autentiche della clausola controversa. La parte interessata invierà all'ente bilaterale una richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale. L'.interpretazione autentica effettuata dall'ente bilaterale deve essere effettuata entro 40 giorni dal ricevimento del quesito. Il verdetto sostituisce l'eventuale clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCNL o del contratto integrativo.

Art.3 - Sfera di applicazione.

Al fine di valorizzare le caratteristiche proprie di ciascun settore di attività ed accrescere la riconoscibilità di aziende e lavoratori nell'ambito del presente CCNL, le parti individuano nella sfera di applicazione differenti macro settori merceologici a titolo di esemplificazione, non esaustiva e da interpretarsi per analogia, all'interno dei quali si collocano tutte le aziende del terziario, della distribuzione, dei servizi.

All'interno del settore "Commercio" vengono definite le seguenti aree di attività:

- Dettaglio/ingrosso tradizionale
- Distribuzione moderna e organizzata
- Importazione, commercializzazione e assistenza veicoli
- Ausiliari del commercio e commercio con l'estero.

Nell'ambito del settore "servizi" vengono individuate le seguenti aree di attività:

- ICT
- Servizi alle imprese, alle organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone
- Ausiliari dei servizi.

ATTIVITA' DI VENDITA

- commercio all'ingrosso, al minuto, al chiuso, all'aperto di generi alimentari;
- commercio all'ingrosso, al dettaglio, al chiuso, all'aperto di generi non alimentari;
- supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;
- panetterie, pasticcerie e vendita di prodotti gastronomici;
- farmacie e parafarmacie;
- vendita di prodotti alimentari ed extralimentari in aree pubbliche;
- importatori e torrefazione di caffè;
- commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carni fresca e congelata; di pollame, uova, selvaggina e affini; commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti della pesca;
- commercio all'ingrosso ed al minuto di tessuti di ogni genere o tessili;
- articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie,
- terraglie, vetrerie e cristallerie;
- 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 e tabacchi;
- oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle; articoli di orologeria;
- 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;

- apparecchi elettronici ed elettrodomestici;
- 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 e accessori per auto e motocicli; pneumatici; olii lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso il petrolio agricolo);
- gestori di impianti di distribuzione di carburante; imprese di riscaldamento;
- commercio all'ingrosso ed al dettaglio di articoli per l'edilizia;
- aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico- farmaceutici;
- rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;
- 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);
- 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;
- commercio all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli;
- commercio al minuto di prodotti ortofrutticoli;
- 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:
- le aziende che acquistano uve e mosti, per la produzione di vini;
- le aziende che, oltre ad acquistare uve e mosti per la produzione di vini, effettuano operazioni di acquisto e vendita vini;
- le aziende che esercitano attività di imbottigliamento ed infiascamento;
- commercio all'ingrosso e al minuto di acque minerali e gassate e di ghiaccio;
- commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti oleari (olii di oliva e di semi);
- aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero- caseari;
- commercio all'ingrosso e al minuto di fiori e piante ornamentali;
- commercio di piante aromatiche e officinali e di prodotti erboristici in genere;
- produttori, grossisti, esportatori e rappresentanti di piante medicinali e aromatiche.

MERCI D'USO E PRODOTTI INDUSTRIALI

- 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;

- lane sudice e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta, ecc.), stracci e residuati tessili, eccettuati i classificatori all'uso pratese; 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;

- articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie;

- lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica;

- articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuate le aziende installatrici di impianti;

- 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;

- oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle; articoli di orologeria;

- francobolli per collezione;

- mobili, mobili e macchine per ufficio;

- macchine per cucire;

- ferro e acciai, metalli non ferrosi, rottami, ferramenta e coltellinerie; 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.);

- aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione;
- carboni fossili, carboni vegetali; combustibili solidi, liquidi e liquefatti;
- imprese di riscaldamento;
- 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;
- tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi;
- prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici;
- agenti e rappresentanti di commercio;
- stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (eccettuati quelli costituiti da industriali nell'interno e ai servizio delle proprie aziende);
- fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio, fornitori carcerari, fornitori di bordo, ecc.);
- compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);
- aziende importatrici di prodotti ortofrutticoli.

ATTIVITA' DI SERVIZIO

- mediatori pubblici e privati; commissionari;
- fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio, fornitori carcerari, fornitori di bordo, ecc.);
- compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);
- agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti nel settore distributivo di
- prodotti petroliferi e accessori;
- imprese portuali di controllo.
- imprese di leasing; recupero crediti, factoring; noleggio e vendita di audiovisivi;
- telemarketing, cali center, televendite; e allestimenti di interni e vetrine; servizi dì ricerca, collaudi, analisi, certificazione

- tecnica e controllo qualità; agenzie pubblicitarie; concessionarie di pubblicità; aziende di pubblicità; agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario; promozione vendite; agenzie fotografiche; uffici, residence; società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere; intermediazione merceologica; altri servizi alle imprese e alle organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici, gestione parcheggi; autorimesse e autoriparatori non artigianali; uffici cambi extra bancari; servizi fiduciari; buying office; agenzie di brokeraggio; attività di garanzia collettiva fidi; aziende e agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili; agenzie di operazioni doganali; servizi di traduzioni e interpretariato; agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi; vendita di multi proprietà; autoscuole; agenzie di servizi matrimoniali; agenzie di scommesse; servizi di ricerca e consulenza meteorologica;
- servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia, importazione dati e fotocopiatura;
- altri servizi alle persone.

SERVIZI ALLE IMPRESE/ALLE ORGANIZZAZIONI, SERVIZI DI RETE, SERVIZI ALLE PERSONE

- imprese di leasing;
- recupero crediti, factoring;
- servizi di informatica, telematica, robotica, eidomatica, implementazione e manutenzione di hardware e produzione di software informatici;
- noleggio e vendita di audiovisivi;
- servizi di revisione contabile, auditing;
- servizi di gestione e amministrazione del personale;
- servizi di ricerca, formazione e selezione del personale;
- ricerche di mercato, economiche, sondaggi di opinione, marketing:
- consulenza di direzione e organizzazione aziendale, ivi compresa la progettazione e consulenza professionale e/o organizzativa;
- agenzie di relazioni pubbliche;
- agenzie di informazioni commerciali;
- servizi di ricerca. collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;
- società per lo sfruttamento commerciale di brevetti, invenzioni e scoperte;
- società di carte di credito;
- agenzie investigative

- agenzie formative, agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei serv1z1 formativi promossi dalle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL;
- agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato;
- agenzie di intermediazione;
- agenzie di ricerca e selezione del personale;
- agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;
- controllo di qualità e certificazione dei prodotti;
- attività di animazione dl feste, intrattenimento di bambini;
- altri servizi alle persone.

Le disposizioni del presente CCNL sono correlate e inscindibili tra loro e, pertanto, non è ammessa alcuna parziale applicazione o deroga dello stesso. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia. Tenuto conto 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

ln 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
- Informatica

Titolo I

DISCIPLINA DEL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Art.4 - Relazioni sindacali e livelli di contrattazione.

1. Rappresentanze sindacali

- La rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro è costituita dalle rappresentanze sindacali unitarie R.S.U. e dalle rappresentanze sindacali aziendali R.S.A.

- Per la contrattazione sui luoghi di lavoro la rappresentanza sindacale è composta dalla R.S.U. e/o dalle R.S.A. e dalle 00. SS. territoriali firmatarie del C.C. N.L.

- Non si computano le assenze dal servizio per la partecipazione a trattative sindacali convocate dalle Organizzazioni firmatarie.

2. Assemblea

- In relazione a quanto previsto dall'articolo 20 della legge n.300/70, i dipendenti hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 15 ore annue di cui 10 ore annue indette dalle R.S.U. e/o R.S.A. e 5 ore annue indette singolarmente o congiuntamente dalle 00. SS. firmatarie del presente C.C.N.L..

- Le aziende dovranno destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgimento delle assemblee e strumenti per le attività sindacali, in riferimento all'articolo 25 dello statuto dei lavoratori.

- Le riunioni possono riguardare la generalità dei dipendenti, o gruppi di essi, e sono indette singolarmente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 4.

Della convocazione della riunione deve essere data notizia alla propria Organizzazione aziendale tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 5 (cinque) giorni. Alle riunioni possono partecipare, dandone comunicazione, dirigenti esterni dei sindacati confederali firmatari del presente contratto.

- Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizio alle esigenze proprie dell'utente. Le assemblee dovranno svolgersi nelle prime o nelle ultime ore del turno di servizio.

3. Permessi per cariche sindacali

I lavoratori componenti Organismi direttivi delle OO.SS. (firmatarie del presente contratto) nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali di categoria e confederali hanno diritto, ai sensi dell'art.30 dello Statuto dei lavoratori, a permessi retribuiti per partecipare a convegni a livello nazionale indetti dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto, purché debitamente documentate dalle OO.SS. nazionali stesse. Inoltre hanno diritto a permessi retribuiti fino ad un massimo, per dirigente, di12 ore al mese non cumulabili, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto almeno 24 ore prima dal responsabile territoriale di categoria delle OO.SS. sopra indicate, salvo il

verificarsi di impedimenti derivanti da inderogabili esigenze di servizio, di cui deve essere data comunicazione alle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

4. Contributi sindacali.

l dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, esente da imposta di bollo e di registrazione, a favore della propria Organizzazione sindacale, purché firmataria del presente contratto, per la riscossione di una quota mensile pari all'l% della paga base e contingenza per 12 mensilità.

La delega ha validità dal l o giorno del mese successivo a quello del rilascio.

L'eventuale revoca della delega deve essere inoltrata in forma scritta alla Società di appartenenza ed alla Organizzazione sindacale interessata e ha efficacia dal mese successivo.

Le trattenute mensili operate dalle singole Strutture sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe presentate dalle Organizzazioni sindacali sono versate entro il giorno 20 del mese successivo al mese di competenza, secondo le modalità comunicate dalle Organizzazioni sindacali, con accompagnamento, ove richiesto di distinta nominativa.

Le Strutture sono tenute, nei confronti di terzi alla segretezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle Organizzazioni sindacali.

- PROTOCOLLO DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti si riconoscono nei valori e nelle finalità del protocollo nazionale di relazioni industriali sottoscritto tra Conapi e Confintesa.

- DIRITTO DI INFORMAZIONE E CONFRONTO TRA LE PARTI

Le parti si impegnano alla più ampia diffusione di dati e conoscenze che consentano l'utilizzo di strumenti corretti per la definizione e la applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali.

Le parti, inoltre, convengono sulla necessità di sviluppare le idonee iniziative, ai diversi livelli, finalizzate alla determinazione e all'utilizzo di strumenti di sostegno al governo dei processi di sviluppo del settore ed a tal fine si sentono impegnate in sede di confronto nazionale, regionale, provinciale nonché aziendale

In applicazione delle regole sugli assetti contrattuali la struttura della contrattazione è articolata su due livelli:

- nazionale;
- territoriale/ aziendale.

Art. 5 - Livelli di contrattazione.

Le Parti concordano quindi 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 territoriale 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, piattaforma di rinnovo sarà presentata sei mesi prima della scadenza del CCNL stesso.

La Parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà darne riscontro, per iscritto, entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo di rinnovo che, dalla data di scadenza del CCNL, riconosce la copertura economica stabilita nella premessa in base all'indicatore IPCA.

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 da 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, zonale, 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 come obiettivo 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 o emolumenti 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 de\ "premio di produzione", comunque denominato, 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 multi periodali;

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;

I) banca ore;

m) gestione del trattamento del Tfr, anche attraverso l'adesione a fondi speciali costituiti dai firmatari del presente contratto, indirizzato alla previdenza complementare; stipula di polizze integrative sanitarie, anche su scala extraterritoriale, per i lavoratori e nucleo familiare:

n) la sottoscrizione dei cosiddetti "contratti di prossimità". Essi potranno essere sottoscritti a livello regionale, provinciale, zonale o aziendale secondo quanto previsto dal concordato

disposto dall'art. 8 legge n. 148/2011 di conversione del D.L. n.138/2011, dell'Accordo interconfederale del 28.06.2011 e dal presente CCNL; detti "contratti di prossimità" potranno essere adottati dalle aziende esclusivamente tramite sottoscrizione di un verbale di recepimento aziendale siglato dall'Associazione Datoriale Territoriale, dall'Organizzazione Territoriale, dall' azienda e dalla R.S.A. aziendale;

o) individuazione delle figure professionali oggetto di stipula di rapporti di collaborazione coordinate e continuativa e relativo compenso cosi come previsto all'art 54 del presente contratto

p) istituti che siano espressamente demandati alla contrattazione aziendale dal presente CCNL mediante specifiche clausole di rinvio.

Istituti per la produttività

Le Parti convengono che l'applicazione dei seguenti istituti dà luogo ad incrementi di produttività, qualità competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa:

- lavoro straordinario
- lavoro supplementare
- compensi per clausole elastiche e flessibili
- superminimo ad personam
- lavoro a turno
- lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro
- lavoro notturno
- premi variabili di rendimento
- ogni altra voce retributiva finalizzata a incrementare la redditività aziendale, la qualità, la competitività, efficienza organizzativa, la produttività e l'innovazione.

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 220/201O 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;
5. contratti a termine;
6. contratti d'inserimento/reinserimento;

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 ;

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 1 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, in quanto delegato alla contrattazione dagli art. 20 e 21 della legge n. 300/1970 "Statuto dei lavoratori";

11. 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.

12. 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.

13. 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 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.6 - Ente Bilaterale Nazionale - E.Bi.Conf.

Le Parti stipulanti, per migliorare la gestione partecipativa del presente CCNL, hanno costituito l'Ente Bilaterale Confederale E.Bi.Conf., formato esclusivamente da rappresentanti di Conapi e Confintesa e che avrà le seguenti finalità:

- 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, Territoriali e dei centri di

servizio, specialmente nelle aree maggiormente rappresentative;

- costituire un fondo di previdenza per fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche, sotto forma di rendita e di formazione di capitale che potrà associare lavoratori dipendenti e datori di lavoro;
- realizzare iniziative di carattere sociale;
- 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 Nazionale Confederale E.Bi.Conf., dovrà dotarsi di una commissione di certificazione dei contratti e di conciliazione paritetica nazionale con il compito di dirimere eventuali controversie individuali o collettive.

Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale saranno composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori dipendenti

Compito dell'Ente Bilaterale sarà anche quello di garantire una serie di prestazioni quali, tra le altre, l'integrazione del reddito per i periodi di non lavoro e per particolari esigenze sociali quali la malattia, l'infortunio, la maternità, borse di studio ed integrare, previa intesa territoriale o aziendale tra le

parti sociali che ne definisca le modalità, le prestazioni sanitarie come riportato nel successivo art.7. L'obiettivo primario è di favorire tutte le iniziative orientate a offrire ai lavoratori un programma di welfare aziendale attraverso un'ampia gamma di beni e servizi. L'Ente garantirà l'attività di formazione, di aggiornamento e la riqualificazione professionale e provvederà inoltre al coordinamento della contrattazione aziendale di ogni Regione di competenza, nonché delle procedure di certificazione.

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 l'eventuale approvazione dei piani formativi individuali (PFI) allegati e facenti parte integrante dei contratti di apprendistato. In caso di esito positivo, l'Ente Bilaterale provvederà a rilasciare apposito parere di conformità.

Art. 7 - Contributo obbligatorio in favore dell'E.bi.Conf.

I contributi a favore dell'E.Bi.Conf., di cui alle successive Tabelle, devono essere corrisposti mensilmente dal Datore di lavoro, per le prestazioni sanitarie previste da Regolamento , e per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali.

Tabella 1):

Contributo obbligatorio per il finanziamento per il funzionamento degli Enti Bilaterali destinato ai Lavoratori con rapporti di lavoro a tempo indeterminato o superiori a 12 mesi a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi contratto di dipendenza.

Contributi per Lavoratori con contratti a tempo indeterminato o di durata prevista superiore a 12 mesi	*Contributi mensili per ciascun Lavoratore in forza*
Datori di lavoro: Contributo obbligatorio fisso (per mensilità previste dai contratti di 1° e 2° livello)	**0,70 % retribuzione lorda**
b) Lavoratori: Contributo obbligatorio fisso (per mensilità previste dai contratti di 1° e 2° livello)	**0,30 % retribuzione lorda**
Totale contributo finanziamento Enti Bilaterali	**1 % retribuzione lorda**

Tabella 2):

Contribuzioni per le prestazioni integrative al S.S.N. ai Lavoratori con contratti a tempo indeterminato o di durata superiore a 12 mesi, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi contratto di dipendenza.

Contributi per Lavoratori con contratti a tempo indeterminato o di durata prevista superiore a 12 mesi	Contributi mensili per ciascun Lavoratore in forza
a) Datori di lavoro: Contributo fisso (per 12 mensilità)	10 euro
b) Lavoratori: Contributo fisso (per 12 mensilità)	2 euro
Totale contributo finanziamento Ente Bilaterale per prestazioni integrative sanitarie	12 euro.

Pertanto, le Aziende ed i Lavoratori che aderiscono al seguente CCNL devono versare in via obbligatoria lo 0,70% e 0,30% per la bilateralità e 12 euro per l'Assistenza Sanitaria ove concordato in sede sindacale.

I versamenti di cui alle Tabelle 1) e 2) sono obbligatori per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, determinato, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi altro contratto di dipendenza. Le prestazioni integrative al Servizio Sanitario Nazionale in favore dei lavoratori di cui alla Tabella 2) maturano solo in caso di regolarità contributiva, con effetto dal primo giorno del mese successivo alla data d'iscrizione degli stessi da parte del Datore di lavoro.

Nessuna prestazione sarà dovuta dall'E.Bi.Conf. al Lavoratore dipendente qualora l'Azienda non adempia regolarmente ai versamenti dei contributi o se i versamenti risultino parziali; in tali casi resta a carico del Datore di lavoro ogni responsabilità in merito alle prestazioni dovute al Lavoratore, fermo restando l'obbligo di versare i contributi dovuti. Il diritto alle prestazioni in favore dei Dipendenti è disciplinato dall'E.Bi.Conf. con regolamento pubblicato sui siti istituzionali. Le prestazioni ed i servizi resi dall'E.Bi.Conf. costituiscono parte integrante del presente CCNL, e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti e dei costi contrattuali. Su indicazione delle Parti che hanno sottoscritto il CCNL, l'E.Bi.Conf. può, qualora se ne riscontrino le condizioni, destinare gli importi o parte degli importi di cui alla Tabella 2) per erogare delle prestazioni sanitarie attraverso primari istituti assicurativi o attraverso una cassa sanitaria. I contributi di cui alla Tabella 2) possono essere destinati esclusivamente ad erogare mutualità nel campo sanitario integrativa al SSN, esclusa categoricamente ogni altra destinazione.

Art. 8 - Omissioni delle aziende.

Le quote dovute alla tabella 1 e 2 (con le modalità concordate) sono 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 per singola voce al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari all'2% della retribuzione lorda. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale contrattuale".

Art.9 - Patronati.

Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività a favore dl lavoratori delle imprese. Per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione e/o convenzionati con le Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL, si conviene che essi potranno svolgere 1 compiti previsti dalla legge mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle aziende, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei Patronati interessate, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole imprese le modalità di svolgimento della loro attività da attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale. Qualora per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato debbano conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti dovranno dare tempestiva comunicazione alla direzione aziendale, la quale provvederà a rilasciare al lavoratore dipendente interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che questo non venga ad ostare con motivi di carattere tecnico-organizzativo.

l rappresentanti del Patronato usufruiranno di appositi Albi messi a disposizione delle imprese per le informazioni di carattere generale.

Titolo II

COSTITUZIONE E TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.10 - Assunzione e documentazione.

L'assunzione del personale sarà effettuata a norma di legge e dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:

- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata;
- la e/o le località in cui il lavoratore presterà la sua opera;
- la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica, le mansioni e la retribuzione;
- l'indicazione del presente CCNL applicato;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;

- l'indicazione sul "libro unico del lavoro" (LUL);
- la comunicazione unica al centro per l'impiego competente tramite SAOL o sistemi equivalenti;
- l'autorizzazione all'uso e trattamento dei dati personali;
- le altre eventuali condizioni concordate e/o eventualmente previste dai regolamenti aziendali, purché non contrastanti con le norme di legge.

Per l'assunzione, inoltre, sono richiesti i seguenti documenti: I

- Codice Fiscale;
- Certificato di titolo di studio e/o documento equipollente;
- Accettazione lettera dì assunzione e della normativa del presente contratto;
- Documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita (libretto formativo del cittadino ex art. 2, lett. i), d.lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- dichiarazione dell'eventuale stato di disoccupazione;
- idoneità sanitaria per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;
- autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di legge;
- documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
- altri documenti e certificati che l'azienda richiederà a norma di legge; Permesso di soggiorno (per lavoratori extracomunitari).

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

Il dipendente dovrà dichiarare la sua residenza, il suo domicilio e/o la sua dimora comunicandone i successivi mutamenti, anche di breve durata.

L'apprendista, all'atto dell'assunzione, dovrà produrre il titolo di studio in copia e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti, anche tramite curriculum vitae debitamente sottoscritto.

L'impresa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene e restituire gli stessi entro 30 giorni dalla data della cessazione del rapporto lavorativo. Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del personale sanitario di fiducia dell'azienda per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati. Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la

cui diagnosi sarà comunicata al dipendente a norma del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 11 - Periodo di prova.

La durata del periodo di prova non potrà superare seguenti giorni di effettiva prestazione lavorativa:

- Quadri, 6 mesi;
- Livelli 1, 6 mesi;
- Livelli 2-3, 3 mesi;
- Livelli 4-5, 1 mese;
- Livello 6-7, 25 giorni;

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate, fermo restando il termine massimo di 6 mesi previsto dall'art. 10, legge n. 604/1966 e successive modificazioni ed integrazioni.

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 e al termine dello stesso, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti senza obbligo di preavviso.

Per i lavoratori a tempo determinato il periodo di prova, ove coincidente con la durata del contratto, verrà ridotto del 30%.

Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore con un periodo di comporto pari alla metà del periodo di prova.

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

Art. 12 - Preavviso di licenziamento e dimissioni.

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti in giorni di calendario, come segue:

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:	
Quadro 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:	
Quadro 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:	
Quadro 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. 13 - Indennità sostitutiva del preavviso.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

La parte che riceve il preavviso può troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso per licenziamento l'impresa cooperativa concederà alla lavoratrice e al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dall'impresa in rapporto alle proprie esigenze.

Tanto il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

Art. 14 - I livelli d'inquadramento.

Il personale dipendente delle aziende applicanti il presente contratto collettivo è suddiviso nei seguenti 7 livelli retributivi e 1 livello per la categoria dei "Quadri", come di seguito indicato:

Quadri - Lavoratori con alto contenuto tecnologico - professionale

1° Livello - Lavoratori funzioni direttive

2° Livello - Lavoratori con funzioni di coordinamento e controllo

3° Livello - Impiegati di concetto e personale specializzato provetto

4° Livello - Impiegati amministrativi e personale specializzato

5° Livello - Impiegati d'ordine e personale qualificato

6° Livello - Personale comune

7° Livello - Personale di pulizie e/o di fatica

CLASSIFICAZIONE:

Quadri

Appartengono a questo livello della categoria quadri i lavoratori con funzioni direttive che, per l'attuazione degli obiettivi aziendali correlativamente al livello di responsabilità loro attribuito, abbiano in via continuativa la responsabilità di unità aziendali la cui struttura organizzativa non sia complessa o di settori di particolare complessità organizzativa in condizione di autonomia decisionale ed operativa.

A titolo esemplificativo:

Capo del personale,

Direttore area amministrativa-contabile.

Primo livello

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

A titolo esemplificativo:

1. direttore d'albergo, direttore o preposto di ristorante, guida interprete;

2. capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti),legale; capo centro EDP;

3. gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o magazzino a prezzo unico;

4. responsabile laureato in chimica - farmacia previsto dalle leggi per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali;

5. analista sistemista;

6. gerente o capo di officina o di sede assistenziale con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa;

7. responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;

8. responsabile marketing nelle aziende di pubblicità;

9. responsabile pubbliche relazioni nelle aziende di pubblicità;

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. pubblic 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. altre qualifiche dì 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 dì creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica.

A titolo esemplificativo:

1. segretario d'albergo, assistente interprete, caposala, chef e cuoco di ristorante:

2. ispettore:

3. cassiere principale che sovraintenda a più casse;

4. propagandista scientifico:

5. corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;

6. addetto alla esecuzione di progetti o di parti di essi;

7. capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;

8. contabile con mansioni di concetto;

9. segretario di direzione con mansioni dì concetto;

10. consegnatario responsabile di magazzino;

11. agente acquisitore nelle aziende di legname:

12. agente esterno consegnatario delle merci;

13. determinatore di costi;

14. estimatore nelle aziende di arte e antichità;

15. spedizioniere patentato;

16. enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;

17. chimico di laboratorio;

18. capitano di rimorchiatore;

19. tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico;

20. interprete o traduttore simultaneo; \

21. creatore di bozzetti, creatore-redattore di testi pubblicitari;

22. 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 d'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;

23. 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;

24. segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;

25. programmatore di pubblicità cinema nelle concessionarie di pubblicità;

26. art-buyer nelle agenzie di pubblicità;

27. organizzatore traffic (progress) nelle agenzie di pubblicità;

28. visualizer nelle agenzie di pubblicità;

29. assistente copywriter nelle agenzie di pubblicità;

30. assistente art director nelle agenzie di pubblicità;

31. assistente account executive nelle agenzie di pubblicità;

32. assistente media planner nelle agenzie di pubblicità;

33. tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità;

34. 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;

35. programmatore analista;

36. 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;

37. supervisore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;

38. supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerche di mercato;

39. assistente del product manager;

40. internal auditor;

41. EDP auditor;

42. specialista di controllo di qualità;

43. revisore contabile;

44. analista di procedure organizzative;

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 richiedono particolari conoscenze tecniche e un'adeguata esperienza, nonché 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.

A titolo esemplificativo:

1. contabile e aiuto cuoco;

2. steno-dattilografo in lingue estere;

3. disegnatore tecnico;

4. figurinista;

5. vetrinista;

6. creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;

7. commesso stimatore di gioielleria;

8. ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell' art. 140, R.D. 27 luglio 1934, n. 1265; 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) e/o l'addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore), che svolge le proprie 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 e sulla base di specifiche direttive aziendali, le

15. opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti, effettuando all'esito la specifica delibera funzionale;

16. operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità:

tecnico cine-TV; tecnico proiezione;

17. sportellista nelle concessionarie di pubblicità;

18. commesso specializzato provetto, anche nel settore alimentare: personale con mansioni di concetto, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa e un'adeguata iniziativa, con l'incarico di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: fornire un'attiva 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;

19. operatore di elaboratore con controllo di flusso;

20. schedulatore flussista;

21. 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

22. nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti

23. compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni

24. contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare

25. posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi;

26. programmatore e/o minutatore di programmi;

27. 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;

28. operaio specializzato provetto, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami:

29. 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;

30. 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;

31. addetto alla distribuzione dei fascettari, nell'ambito dei reparti di lavorazione con controllo delle spedizioni, nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;

32. conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti che, in condizioni di autonomia operativa, svolge anche funzioni di manutenzione e riparazione dell'automezzo in dotazione;

33. operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;

34. rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;

35. 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;

36. 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;

37. 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;

38. Team Leader nelle aziende di Call Center.

39. 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.

A titolo esemplificativo :

1. portiere ai servizi ricettivi;

2. contabile d'ordine;

3. cassiere comune;

4. traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);

5. banditore di aste;

6. controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;

7. operatore meccanografico;

8. commesso alla vendita al pubblico;

9. 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 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;

10. 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);

11. commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione;

12. magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita;

13. indossatrice;

14. estetista, anche con funzioni di vendita;

15. stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria;

16. propagandista di prodotti con mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;

17. esattore, esclusi i fattorini e portapacchi autorizzati a riscuotere l'importo della merce all'atto della consegna;

18. pittore o disegnatore esecutivo;

19. allestitore esecutivo di vetrine e display;

20. addetto al ricevimento ed esecuzione delle mansioni di bordo;

21. autotrenista conducente di automezzi pesanti;

22. banconiere di spacci di carne;

23. operaio specializzato;

24. specialista di macelleria gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita;

25. allestitore di commissioni nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche;

26. telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione del calcolatore;

27. addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;

28. 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;

29. 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;

30. 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 professionali 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 che effettua anche semplici interventi di registrazioni e manutenzione coni 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 graffa 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);

c) il montatore di coltelli per linea di taglio longitudinale che scegliendo la successione delle operazioni - sulla scorta delle disposizioni ricevute - provvede al montaggio dei coltelli circolari formando e predisponendo la testata per il taglio dei coils;

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 presso cesoia nel settore dei rottami;

f) operatore al frantoio nel settore dei rottami;

g) il qualificatore di prodotti metal-siderurgici 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 rilevazione, esegue lavori di media complessità per la riparazione, la manutenzione elettrico e/o meccanica, la messa a punto di macchine o di impianti;

31. addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;

32. operatore di processo nelle aziende dì ricerche di mercato;

33. operatore Vendita e Assistenza Clienti di Call Center in Outbound ed Inbound;

34. 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.

A titolo esemplificativo:

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

24. 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;

25. 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;

26. operaio qualificato;

27. operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro ed acciaio, metalli non ferrosi e rottami:

a) 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;

b) l'operatore su impianti di legatura e impilamento automatico;

c) il manovratore di gru a ponte e di gru a cavalletto con normali attrezzature per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali;

d) l'addetto alla manovra vagoni;

e) il conduttore di carrelli elevatori;

f) il pesatore che provvede, con qualsiasi tipo di pesa, a pesare il materiale e alle relative registrazioni di peso;

g) il manutentore meccanico o elettrico che esegue le operazioni di manutenzione e semplici riparazioni di guasti ripetitivi;

28. addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;

29. Addetto all'insieme delle operazioni di Vendita e Assistenza Clienti di Call Center in Outbound e Inbound nelle aziende di specifico settore, per i primi 24 mesi di servizio;

30. 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.

A titolo esemplificativo:

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; 1O. 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 lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti.

A titolo esemplificativo:

1. addetto alle pulizie anche con l'ausilio di mezzi meccanici;

2. garzone.

PASSAGGIO DI QUALIFICA

Art. 15 - 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. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori svolte senza soluzione di continuità, il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva dopo un periodo non inferiore a sei mesi. Qualora la prestazione medesima abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, il lavoratore non avrà diritto ad alcun avanzamento di livello e/o di qualifica.

Art. 16 - 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 e non si tratti di un normale periodo di addestramento e/o 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. 17 - 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.

Art. 18 - Indumenti da lavoro.

L'azienda richiede ai lavoratori, in relazione a specifiche attività lavorative, di indossare indumenti ed oggetti di vestiario forniti dalla stessa, secondo modalità definite in apposito regolamento aziendale. Per quanto riguarda l'utilizzo di specifici indumenti da lavoro, funzionali a garantire la tutela del lavoratore nell'espletamento della propria attività lavorativa, si rinvia a quanto disposto dal D. Lgs. n. 81/2008 sostitutivo del D. Lgs. n. ex 626/94 in materia di igiene e sicurezza sul lavoro e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 19 - Attività stagionali.

Ferma restando la primaria necessità di perseguire un'occupazione stabile, qualora l'azienda svolga attività stagionali, motivate da picchi di produttività legati a particolari periodi dell'anno , in caso di durata superiore a 60 giorni lavorativi, dovrà richiedere alle 00. SS. stipulanti il presente CCNL, la sottoscrizione di apposito accordo aziendale al fine di disciplinare le particolari problematiche derivanti dalle peculiarità delle prestazioni.

Titolo III

IL NUOVO MERCATO DEL LAVORO

GLI ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO

Art. 20 - Impegno al recepimento e negoziazione della normativa di seguito riportata.

Le Parti Firmatarie hanno concordato di rinegoziare la disciplina dei molteplici Istituti contrattuali interessati dalle seguenti modifiche normative.

Disposizioni normative introdotte dalla Legge 10 dicembre 2014, n. 183 c.d. Jobs Act ed, in particolare, dai seguenti decreti attuativi:

- Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 recante "Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183";

- Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 recante "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183";

- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 recante "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1,comma 7, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183";

- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;

- Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 recante "Semplificazioni delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183 ";

- Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 recante "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183";

- Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 recante "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183" da intendersi tutti integralmente richiamati,

Disposizioni introdotte dall'accordo stato-regione del 7 luglio 2016.

CONTRATTO APPRENDISTATO

Art. 21 - Disciplina dell'apprendistato.

Le parti, constatata la revisione della disciplina legale dell'apprendistato, che ha l'obiettivo dì dare un forte contenuto formativo a tutta la riforma dell'intero istituto, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro e un canale privilegiato per il collegamento tra il sistema scolastico e quello del mondo del lavoro per agevolare e incrementare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Le Parti assegnano all'Ente Bilaterale il ruolo fondamentale per il monitoraggio delle attività formative, dei contenuti e delle relative competenze, in particolare è rimessa all'Ente Bilaterale l'approvazione del piano formativo del giovane apprendista che si intende assumere.

Art. 22 – Tipologie.

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

Art. 23 – Durata.

1) Il contratto avrà una durata minima di 6 mesi e una durata massima di 3 anni del contratto di apprendistato.

2) 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 36 mesi.

3) 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	36
LIVELLO 3	36
LIVELLO 4	36
LIVELLO 5	36
LIVELLO 6	36

Art. 24 - Proporzione numerica.

È ammessa l'assunzione di apprendisti nella maestranza qualificata e/o specializzata per dipendenti, nella misura di 1 apprendista le aziende che occupano fino a 9 dipendenti.

Per le aziende con un numero di dipendenti superiore a 9 il rapporto è di 3 apprendisti per ogni 2 maestranze specializzate e/o qualificate.

È confermata la possibilità di assumere fino a 3 apprendisti per le aziende che hanno meno di 3 lavoratori qualificati.

Art. 25 Limite all'assunzione.

Per le imprese che occupano oltre 10 dipendenti la possibilità di assumere nuovi apprendisti è subordinata al mantenimento in servizio di almeno il 20% degli apprendisti assunti nei 36 mesi precedenti.

Non si computano i rapporti cessati per mancato superamento della prova, per dimissioni o licenziamento per giusta causa.

Rientrano, invece, nel computo gli apprendisti licenziati per giustificato motivo soggettivo oppure oggettivo.

In caso di mancato rispetto della suddetta percentuale è possibile comunque assumere un solo altro apprendista.

In caso di violazione del suddetto obbligo i nuovi apprendisti considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato fin assunzione.

assunti sono dalla data di

L'obbligo di conferma del 20% degli apprendisti non si estende alle imprese con meno di 10 dipendenti.

Art. 26 - Procedure di applicabilità.

a) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

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, previste dalle norme contrattuali nazionali del terziario, competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità il rapporto alle norme previste dalla predetta disciplina in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

b) apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale apprendistato di alta formazione e ricerca.

Con riferimento alle tipologie di apprendistato previste alle lettere a) e e) dell'art. 1, D.lgs. n. 167/2011, l'inoltro del piano formativo previsto al punto a) del presente articolo sarà effettuato al fine di verificare tramite l'osservatorio territoriale la diffusione e l'utilizzo di tale tipologie contrattuali.

Art. 27 - 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.

A tal fine vengono riportate di seguito le durate del periodo di prova per ciascun livello.

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

- Quadri e Primo Livello calendario	6 mesi di lavoro effettivo
- Secondo e Terzo Livello	60 giorni di lavoro effettivo
- Quarto e Quinto Livello	60 giorni di lavoro effettivo
- Sesto Livello	45 giorni di lavoro effettivo

Art. 28 Trattamento retributivo.

Il trattamento economico per gli apprendisti è il seguente:

- Due 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;

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

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel 6 livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al 7 livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

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

Art. 29 - Trattamento normativo.

L'.apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto. Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60% della prestazione a tempo pieno, fermo restando l'apprendistato professionalizzante le ore di formazione e le durate indicate

Art. 30 - Malattia.

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

a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a quattro 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% delle 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. 31 - Referente per l'apprendistato.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, lett. d), D. Lgs. n. 167/2011, l'attuazione del programma formativo, (nel rispetto dei parametri previsti dagli allegati 1 e 2 (cancellato)e dalle previsioni contenute nel presente accordo, è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate.

Per l'apprendistato professionalizzante in caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

Art. 32 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo datore, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

Art. 33 - Obblighi del datore di lavoro.

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

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

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

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 consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;

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

Art. 34 - 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 con il massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua con la massima diligenza;

c) partecipare attivamente con assiduità e previste nel proprio piano formativo modalità ivi previste;

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

L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione di cui al presente accordo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Art. 35 - Sfera di applicazione.

L'.apprendistato professionalizzante, quale contratto a contenuto formativo volto all'acquisizione di specifiche competenze professionali, è ammesso nell'ambito della presente disciplina contrattuale per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel secondo, terzo, quarto, quinto e sesto livello della classificazione del personale.

Sono escluse, inoltre, le 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") purché il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale dì 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. 36 - Attività formativa: durata e contenuti.

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.

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale ed al livello d'inquadramento che l'apprendista dovrà raggiungere entro i limiti di durata massima che può avere il contratto di apprendistato fissato dall'art. 23. Durata e contenuti saranno individuati nel progetto formativo individuale

La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma.

Art. 37 - Modalità di erogazione della formazione.

La formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtuale e attraverso strumenti di tele affiancamento o video- comunicazione da server remoto.

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e

competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo.

Art. 38 - Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo.

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo formativo dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a comunicare entro 5 giorni all'ente bilaterale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto ovvero sia stato trasformato, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione o dalla trasformazione stessa.

In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta attestazione della formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

Art. 39 - Conformità al contratto.

Al fine di prevenire l'alimentarsi del contenzioso, il datore di l'apprendista, con l'assistenza delle Organizzazioni di rappresentanza aderiscono o conferiscono mandato, possono richiedere all'Ente Nazionale il parere di conformità sul contratto di apprendistato.

Le parti che sottoscrivono il presente accordo, d'intesa con le competenti amministrazioni regionali, possono altresì concordare di affidare all'ente bilaterale la verifica della conformità dell'addestramento degli apprendisti al quadro formativo connesso alla qualifica da ottenere; a condizione che questo non abbia natura di autorizzazione e non sia in contrasto con i principi costituzionali di libertà sindacale.

Art. 40 - Apprendistato in cicli stagionali.

In attesa della definizione a livello territoriale della disciplina dell'apprendistato in cicli stagionali, è comunque consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, a condizione che lo svolgimento dei diversi

rapporti di lavoro sia comunque compreso in un periodo complessivo di 36 mesi consecutivi di calendario.

Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.

Art. 41 - Iscrizione assistenza sanitaria apprendista.

Salvo diversa previsione contrattuale, si applicano all'apprendista i medesimi trattamenti normativi previsti per i lavoratori qualificati.

L'obbligo di iscrivere tutti gli apprendisti ai Fondi di assistenza sanitaria integrativa.

Art. 42 - Risoluzione del rapporto.

Il rapporto di apprendistato si estingue:

- al compimento del periodo di formazione così come stabilito da contratto;

- per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo;

- per avvenuto conseguimento della qualifica; nel corso del rapporto l'apprendista ha diritto alla valutazione delle competenze acquisite e dei crediti formativi maturati.

Art. 43 - Rimando alla normativa.

Per tutto quanto qui non previsto, le Parti demandano alla legislazione vigente, agli orientamenti ministeriali che dovessero emergere e stabiliscono di delegare la gestione corrente per l'attuale vigenza triennale all'Ente Bilaterale

Art. 44 - 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 cali" 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 impreviste;

° 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 (con 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 nel 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. 45 – 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 24 27 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente owero 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. 46 - 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 normativo 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. 47 - 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.

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

Nella Contrattazione aziendale si fa rinvio per l'articolazione di dettaglio.

Art. 48 - 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. 49 – 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.

Art. 50 - Altri istituti contrattuali per il lavoro a chiamata.

Per i lavori ad intermittenza o a chiamata per tutti gli istituti contrattuali non richiamati si applica quanto previsto per gli altri lavoratori subordinati di pari categoria.

Art. 51 - 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 dì lavoro ripartito si trasformerà in un normale contratto di lavoro subordinato ai sensi del presente CCNL.

In caso di licenziamento per motivi disciplinari di l'altro lavoratore, qualora intenda conservare il

uno dei lavoratori coobbligati, 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 00.SS. firmatarie del presente CCNL a livello territoriale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito.

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° giugno all'Ente Bilaterale.

Art. 52 - Soglie numeriche.

I lavoratori somministrati dalle Agenzie di somministrazione ad 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 del 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 via 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 ampliamenti, ristrutturazioni.

Art. 53 - 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 L.30/2003, del DLgs n.276/03, e successive modificazioni e integrazioni, nonché dalla Legge 183 del 2014

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; 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;

3) 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 20 giorni; per i contratti a termine di durata superiore a sei mesi, l'intervallo è stabilito in 30 giorni;

la durata dell'intervallo è di 20 giorni in caso di riassunzione con contratto a termine dello stesso lavoratore;

4) nei limiti del 20% 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;
- altre ipotesi potranno essere previste e concordate in sede aziendale;

5) 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 ... ";

6) il termine è altresì giustificato dai lavori di carattere stagionale e nelle altre ipotesi previste e concordate a livello aziendale;

7) il contratto a termine non può durare oltre i 36 mesi;

Per quanto non previsto nel presente contratto si rinvia alle norme vigenti in materia.

Art. 54 - Collaborazioni coordinate e continuative.

1) Il 25 giugno 2015 è entrato in vigore il D. Lgs. n. 81 del 2015, recante disposizioni sul riordino della disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni. Il decreto ha apportato novità sostanziali alla regolamentazione previgente in materia di collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto.

2) L'art. 2, comma 1, del summenzionato decreto ha disposto che, a far data dal 1° gennaio 2016, troverà applicazione la disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

3) Il legislatore delegato, al comma 2, ha limitato l'operatività della presunzione di subordinazione di cui al comma 1 andando ad escludere dalla riconduzione al lavoro subordinato le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

4) L'art. 52, al comma 2, contestualmente all'abrogazione del lavoro a progetto, dispone la sopravvivenza delle collaborazioni ex art. 409 n. 3 c.p.c., che si concretino in prestazioni di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non aventi carattere subordinato.

5) A seguito delle modifiche normative apportate, ed in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative proprie delle aziende aderenti alle Associazioni firmatarie del presente accordo, le parti in epigrafe sottoscrivono il seguente regolamento contrattuale al fine di individuare gli specifici profili professionali con i quali è possibile stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa, definendone altresì il relativo trattamento economico e normativo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, comma 2, D.Lgs. 81/2015.

1 - *Validità e sfera di applicazione*

Il presente accordo, si applica esclusivamente alle aziende aderenti alle Associazioni/Federazioni firmatarie del presente accordo.

2 - *Profili professionali*

Le figure professionali dei Collaboratori non subordinati cui si applica il presente accordo sono quelle adibite a:

- attività di alto contenuto tecnologico,
- attività di controllo e coordinamento.
- attività specializzate
- attività amministrative
- attività d'ordine
- Nello specifico tutte le attività riguardanti :
- Dettaglio/ingrosso tradizionale
- Distribuzione moderna e organizzata
- Importazione, commercializzazione e assistenza
- Servizi alle imprese/alle organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone
- Ausiliari dei servizi.
- Attività di vendita

Le attività dinanzi elencate potranno svilupparsi con rapporto di lavoro eseguibile quindi per mezzo di collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409, punto 3, c.p.c..

In sede Aziendale, a seguito di confronto tra le parti sociali saranno individuate in modo articolato le specifiche competenze che le singole figure professionali individuate e denominati "collaboratori" dovranno avere per svolgere autonomamente l'attività e le relative fasce retributive

3 - *Parte economica*

(Corrispettivo minimo) – Salvo quanto previsto da eventuali accordi individuali il corrispettivo per le attività disciplinate dal presente accordo nazionale, è proporzionale ai compensi definiti da legge o dai contratti collettivi di settore applicabili per prestazioni analoghe ed è articolato in un costo predefinito per una prestazione minima base riconosciuta al collaboratore , salvo eventuali elementi accessori– fissi o variabili , concordato in sede di contrattazione aziendale o individualmente.

La natura autonoma del rapporto impedisce che maturino a favore del Collaboratore compensi straordinari, mensilità aggiuntive, ferie, indennità di fine rapporto o qualsivoglia altro istituto, se non previsto dalla normativa vigente, dal presente accordo collettivo nazionale, dalla eventuale contrattazione di secondo livello o dal contratto individuale, ovvero che trovi comunque applicazione la vigente normativa in materia di orario di lavoro

Tutti gli importi indicati nel presente accordo collettivo nazionale si intendono al lordo delle ritenute fiscali, previdenziali e assistenziali previste dalla normativa vigente.

TitoloIV

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 55 - Scatti di anzianità.

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda il personale ha diritto a cinque 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	
Quadri	€ 25.46
1 livello	€ 24,84
2 livello	€ 22,83
3 livello	€ 21,95
4 livello	€ 20,66
5 livello	€ 20,30
6 livello	€ 19,73
7 livello	€ 19,47

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.

Art. 56 - Mansioni promiscue, mutamento mansioni, jolly.

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 Jolly 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 deì jolly corrisponderà a quello previsto dalla mansione svolta in via prevalente.

Art. 57 - 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. 58 - Modificazioni tecnologiche.

Ferma restando la validità per i casi individuali, il cambio di mansioni può trovare applicazione nel caso in cui l'azienda utilizzi , rilevanti ed innovative modifiche delle procedure lavorative e proceda ad una diversa riconfigurazione degli incarichi assegnati ai dipendenti.

Ove questa riconfigurazione delle dipendenti, prima del decorrere dei lavorative, l'azienda potrà formulare individuale che pur riconoscendo mansioni coinvolga più della metà dei tre mesi dell'avvio delle nuove procedure uno schema retributivo sia collettivo che i miglioramenti di professionalità dei dipendenti non dovrà necessariamente portare ad un diverso inquadramento contrattuale.

La proposta aziendale verrà sottoposta alle organizzazioni sindacali per la disamina di rito. Ove non si raggiungesse l'accordo aziendale, si ricorrerà alla commissione di conciliazione presente all'interno dell'Ente Bilaterale territoriale.

La presente fattispecie è consentita solo per quelle mansioni che oggi non trovano corrispondenza nella classificazione di cui all'articolo 14 e segg. e solo se le mansioni di partenza dei lavoratori cesseranno di esistere tra il personale interessato dalle innovazioni.

Art. 59 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 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.

Art. 60 – Retribuzione.

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

a) paga base nazionale conglobata (vedi tabella successiva);

b) eventuali scatti di anzianità;

c) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva;

d) eventuali indennità contrattuali.

Art. 61 - 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. 62 - 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. 63 - 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. 64 - 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.

Art. 65 - Prospetto retributivo per il periodo di vigenza del contratto.

Paga base + contingenza +Edr

Livello	Aumenti a partire dal 2/5/2017	2/5/2018	2/5/2019	2/5/2020		
Q	2369,63	2397,41	2439,08	2465,12		
I	2185,53	2210,55	2248,08	2271,54		
II	1958,33	1979,97	2012,44	2032,73		
III	1746,86	1765,36	1793,11	1810,45		
IV	1578,75	1594,75	1618,75	1633,75		
V	1474,84	1489,30	1510,98	1524,53		
VI	1375,5	1388,48	1407,95	1420,12		
VII	1255,58	1261,53	1278,20	1288,62		

Art. 66 - Indennità di funzione.

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria Quadri ai lavoratori interessati l'impresa corrisponderà mensilmente un'indennità di funzione pari a € 140,00 lordi per 13mensilità a titolo di Indennità di funzione.

Art. 67 - Obblighi di adeguamento ai parametri retributivi e contributivi dei contratti di settore.

I minimi contrattuali conglobati della tabella precedente per le attività disciplinate dal presente accordo nazionale, sono proporzionali ai compensi medi riportati alla data di stipula ed applicati dai contratti collettivi di settore , parimenti ritenuti comparativamente più rappresentativi , saranno

riparametrati periodicamente ai successivi adeguamenti, ove effettivamente riconosciuti, con un'intesa sottoscritta dalle parti firmatarie . Le aziende aderenti che applicheranno il presente contratto terranno conto costantemente altresì, come valore di riferimento, dell'imponibile contributivo annuo dagli stessi contratti riportato come base di calcolo per le prestazioni previdenziali.

Art.68 - Tredicesima mensilità.

In occasione delle festività natalizie l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto.

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

Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente Contratto

Per periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, sarà corrisposta alla lavoratrice solamente il venti per cento della gratifica (articolo 30, decreto Presidente della Repubblica 21 maggio 1953, n. 568).

PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Le parti concordano che in sede aziendale siano annualmente definiti appositi criteri di individuazione degli obiettivi aziendali e valutazione dei risultati conseguiti che tengano conto altresì anche del contributo diretto delle risorse umane al conseguimento di tali risultati. Le parti individueranno un percorso meritocratico e retributivo che tenga conto individualmente e settorialmente dell'entità di tali risultati e della partecipazione degli stessi lavoratori in modo da riconoscere un premio di produttività che verrà erogato annualmente con la mensilità del mese di giugno

Art. 69 -Trattamento di fine rapporto (TFR).

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al dipendente con la qualifica impiegatizia e di operaio deve essere corrisposta una indennità di anzianità nella misura pari a 1 mensilità di retribuzione comprensiva di tutte le voci aggiuntive ed indennità speciali riconosciute al lavoratore per ogni anno intero di servizio.

Le frazioni di anno, anche nel corso del1o anno di servizio, si computano per 12simi. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni si computano come mese intero.

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.

Il prospetto paga è copia del libro unico.

Titolo V

NORME COMPORTAMENTALI E DISCIPLINARI

Art. 70 - Comportamento in servizio.

Il lavoratore, in relazione alle particolare esigenze lavorative, deve improntare il proprio comportamento al rispetto delle normative comportamentali impartite dall'Azienda, ispirandosi ai principi della correttezza e responsabilità .

Il lavoratore deve rispettare l'impostazione e la fisionomia propria dell'ambiente di lavoro ove opera ed attenersi alle disposizioni impartite dall'Azienda secondo la struttura organizzativa interna in cui opera e osservare in modo corretto i propri doveri.

È fatto divieto al lavoratore di prestare la propria attività al di fuori delle struttura operativa a cui è assegnato anche in caso di sospensione cautelativa.

La prestazione di lavoro a carattere continuativo esplicata al di fumi del rapporto di lavoro, con esclusione dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, costituisce giustificato motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 71 - Ritardi e assenze.

Il lavoratore deve osservare il proprio orario di lavoro, controfirmando il registro delle presenze e/o l'orologio marcatempo e comunque attestando le presenze secondo le modalità di rilevazione in uso in Azienda.

I ritardi devono essere giustificati e comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente al ritardo stesso; qualora il ritardo giustificato sia eccezionale, non comporta la perdita della retribuzione.

Le assenze devono essere segnalate prima dell'inizio del turno di lavoro ai propri preposti, giustificate immediatamente e comunque non oltre le 24 ore, salvo legittimo e giustificato impedimento.

In ogni caso comportano la perdita della retribuzione corrispondente alla durata della assenza stessa.

In caso di malattia, eguale comunicazione deve essere effettuata, prima dell'inizio del turno servizio, anche nel caso di eventuale prosecuzione della malattia stessa.

L'assenza arbitraria e ingiustificata che superi i 3 giorni consecutivi, è considerata infrazione disciplinare punibile con la sospensione dal lavoro fino a 3 giorni.

Art. 72 - Permessi e recuperi.

Al dipendente possono essere concessi dalla Azienda, per particolari esigenze personali e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero.

Eccezionalmente e comunque, salvo diversa pattuizione, nel limite delle ore indicate nel comma successivo, possono essere concessi permessi anche di durata pari all'orario giornaliero.

I permessi complessivamente concessi non possono eccedere 36 ore nel corso dell'anno.

Di norma entro il mese successivo a quello della fruizione del permesso, il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

Nei casi in cui non sia stato possibile effettuare i recuperi, l'Azienda provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante al dipendente per il numero di ore non recuperate.

Art. 73 - Provvedimenti disciplinari.

I provvedimenti disciplinari debbono essere adottati da parte dell'Azienda in conformità all'art. 7, legge n. 300/70 e nel pieno rispetto delle procedure ivi stabilite (necessità della contestazione per iscritto, obbligo di assegnare al lavoratore un termine di almeno 5 giorni per presentare le proprie deduzioni, facoltà del lavoratore di essere ascoltato di persona e/o di essere assistito dal rappresentante delle Organizzazioni sindacali cui conferisce mandato), nonché nel rispetto, da parte del datore di lavoro, dei principi generali di diritto vigenti in materia di immediatezza, contestualità e immodificabilità della contestazione disciplinare.

Al riguardo si conviene che, comunque, la contestazione disciplinare deve essere inviata al lavoratore non oltre il termine di 10 giorni dal momento in cui l'Azienda ha avuto effettiva conoscenza della mancanza commessa.

Si conviene altresì che il provvedimento disciplinare non possa essere adottato dal datore di lavoro oltre il termine di 20 giorni dalla presentazione della deduzione da parte del lavoratore.

Si pattuisce che il predetto termine di 20 giorni rimane sospeso nel caso in cui il dipendente richieda di essere ascoltato di persona unitamente al rappresentante sindacale, riprendendo poi a decorrere 'ab initio' per ulteriori 20 giorni dalla data in cui le parti si saranno incontrate per discutere della contestazione.

Le mancanze del dipendente possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari da parte del datore di lavoro:

(l) richiamo verbale;

(2) richiamo scritto;

(3) multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;

(4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni.

Esemplificativamente, a seconda della gravità della mancanza e nel rispetto del principio della proporzionalità, incorre nei provvedimenti di cui sopra il lavoratore che:

(a) non si presenti al lavoro omettendo di darne comunicazione e giustificazione , o abbandoni anche temporaneamente il posto di lavoro senza giustificato motivo;

(b) ritardi l'inizio del lavoro, o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza giustificato motivo;

(c) commetta grave negligenza in servizio, o irregolarità nell'espletamento dei compiti assegnati;

(d) non si attenga alle disposizioni impartite, non si attenga alle indicazioni comportamentali, non esegua le altre mansioni comunque connesse alla qualifica, assegnate dalla direzione o dal superiore gerarchico diretto;

(e) ometta di registrare la presenza secondo le modalità stabilite dal datore di lavoro;

(f) compia qualsiasi insubordinazione nei confronti dei superiori gerarchici; esegua il lavoro affidatogli negligentemente, o non ottemperando alle disposizioni impartite;

(g) tenga un contegno scorretto o offensivo verso i superiori e colleghi di lavoro;

(h) violi gli obblighi di segretezza professionale;

(i) compia in genere atti che possono arrecare pregiudizio all'economia, all'ordine e all'immagine della Società, fermi restando i diritti tutelati dalla legge n. 300/70;

(j) ometta di esporre in modo visibile il cartellino identificativo ove richiesto;

(l) ponga in essere atti, comportamenti, molestie anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona nei confronti di altro personale;

(m) violi il divieto di fumare all'interno dei locali aziendali, ove previsto;

(n) risulti assente alla visita domiciliare di controllo;

(o) non si presenti alla visita medica prevista in ottemperanza delle norme in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, salvo che ciò avvenga per giustificati motivi;

(p) violi il divieto di utilizzare telefonini portatili, ove previsto.

Sempreché si configuri un notevole inadempimento e con il rispetto delle normative vigenti, è consentito il licenziamento per giusta causa o giustificato motivo:

(a) nei casi previsti dal capoverso precedente qualora le infrazioni abbiano carattere di particolare gravità;

(b) assenza ingiustificata per 5 giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per 3 volte in 1 anno, in un giorno precedente e/o seguente alle festività e alle ferie;

(c} recidivo in qualunque mancanza quando siano stati comminati 2 provvedimenti di sospensione disciplinare nell'arco di 1 anno dalla applicazione della prima sanzione;

(d) assenze per simulata malattia;

(e) introduzione di persone estranee nella azienda senza regolare permesso;

(f) abbandono del posto di lavoro durante il turno di lavoro notturno;

(g) alteri o falsifichi le indicazioni del registro delle presenze o dell'orologio marcatempo o compia su queste, comunque, volontariamente annotazioni irregolari;

(i) detenzione per uso o spaccio di sostanze stupefacenti all'interno dell'Azienda;

(l) diverbio litigioso seguito da vie di fatto;

(m) rissa sul posto di lavoro

È in facoltà del datore di lavoro di provvedere alla sospensione cautelare senza retribuzione onde procedere ad accertamenti preliminari in caso di adozione di licenziamento.

Art. 74 - Mobilità e trasferimenti.

Per mobilità temporanea si intende:

- la mobilità di urgenza dettata da eventi contingenti e imprevedibili;
- utilizzazione del personale in unità diversa da quella di provenienza nel rispetto delle attribuzioni spettanti alle singole posizioni personali.

Qualora esigenze organizzative aziendali lo richiedano, lo spostamento può divenire trasferimento definitivo.

In sede di confronto aziendale tra le parti, di cui all'art. 10, verranno verificati i processi di mobilità posti in atto, con particolare attenzione a quelli con carattere definitivo attuati ai sensi dell'art. 13, legge 20.5.70 n. 300.

Art. 75 - Cambi di gestione.

Rilevato che il settore è notevolmente caratterizzato dalla effettuazione del servizio tramite contratti di appalto o convenzioni o accreditamento soggetti a frequenti cambi di gestione, allo scopo di perseguire la continuità e le condizioni di lavoro acquisite dal personale, viene concordato quanto ai seguenti punti:

A) L'azienda uscente, con la massima tempestività possibile, e comunque prima dell'evento, darà formale notizia della cessazione della gestione alle OO.SS. territoriali e alle RSU.

L'azienda subentrante (anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque prima del verificarsi dell'evento), darà a sua volta formale notizia alle OO.SS. territoriali circa l'inizio della nuova gestione.

Quanto sopra al fine di garantire tutte le informazioni utili alla corretta applicazione delle norme contrattuali nazionali e provinciali e delle disposizioni di legge in materia.

B) L'azienda subentrante, nel caso in cui siano rimaste invariate le prestazioni richieste e risultanti nel capitolato d'appalto o convenzione, assumerà, nei modi e condizioni previsti dalle leggi vigenti, ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'impresa cessante, il personale addetto all'appalto o convenzione stessi, salvo quanto previsto al successivo punto d), garantendo il mantenimento della retribuzione da contratto nazionale in essere (retribuzione contrattuale), ivi compresi gli scatti di anzianità maturati.

C) Qualora, per comprovati motivi, alla data della cessazione dell'appalto o convenzione, quanto previsto dal punto b), del presente articolo non abbia trovato applicazione, l'azienda cessante potrà porre in aspettativa senza retribuzione e senza maturazione degli istituti contrattuali le lavoratrici e i lavoratori che operano sull'appalto o convenzione interessati per un periodo massimo di 7 giorni lavorativi, al fine di consentire l'espletamento delle procedure relative alla assunzione con passaggio diretto.

D) In caso di modifiche o mutamenti significativi nell'organizzazione e nelle modalità del servizio da parte del committente e/o tecnologie produttive con eventuali ripercussioni sul dato occupazionale e sul mantenimento delle condizioni di lavoro, l'azienda fornirà le opportune informazioni alle OO.SS. territoriali.

Le parti si attiveranno per individuare le possibilità di adibire il personale dell'azienda eccedente in altri servizi, anche con orari diversi e in mansioni equivalenti.

Art. 76 - Controversie individuali.

Qualora insorga controversia tra datore di lavoro e lavoratore, le Organizzazioni sindacali territoriali competenti, su richiesta di una delle parti o di entrambe, si adopereranno per raggiungere con sollecitudine il componimento della vertenza.

Su richiesta del lavoratore eventualmente licenziato, fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa derivante da procedimento disciplinare, e per iniziativa dell' 00.SS. cui sia conferito mandato, si riunirà - a livello regionale - apposita commissione di conciliazione composta da tre componenti: un rappresentante della C0NFINTESA, un rappresentante di CONAPI

e un rappresentante della 00.SS. delegata ed un quarto elemento, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo tra le Parti.

Della riunione verrà redatto verbale in triplice copia di cui una inviata presso la competente DPL per la registrazione ai sensi della normativa vigente per la conciliazione in sede sindacale.

Art. 77 - Controversie collettive.

Le controversie di carattere collettivo attinenti l'applicazione o l'interpretazione del presente contratto, dovranno essere deferite, su richiesta di una delle parti o di entrambe, alle Organizzazioni sindacali contraenti le quali si adopereranno per raggiungere con sollecitudine il componimento della vertenza.

Art. 78 - Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione.

E' costituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, con sede presso l'ENTE BILATERALE CONFEDERALE , composta, in misura paritetica, da membri nominati dalle Parti firmatarie del presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

a) esaminare applicazione del e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed presente CCNL e della contrattazione integrativa di Il livello.

b) tentare la bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;

e) intervenire e fissare l'ammontare dell'incentivo" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di Il livello;

d) verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalla sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente: il datore di lavoro è tenuto a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;

e) esame ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;

f) esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;

g) definire la classificazione del personale, come previsto dal presente CCNL;

h) definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

Art. 79 - Composizione delle controversie.

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

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

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in quattro copie, dovranno essere sottoscritti dai membri della Commissione e anche dai lavoratori dipendenti e dai datori di lavoro interessati due copie del verbale saranno inviate alla Direzione Territoriale del Lavoro (Legge Il agosto 1973,n. 533).

Il lavoratore dipendente interessato alla definizione della controversia, è tenuto a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritto.

La Commissione di cui al presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione: l'incontro tra le parti deve avvenir entro e non oltre 15 (quindici) giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta,

Art. 80 - Organismi Paritetici.

Le Parti firmatarie del presente CCNL, promuoveranno l'utilizzo e, se necessario, la costituzione di appositi Organismi Paritetici er la gestione delle problematiche connesse con:

- Formazione professionale;
- Formazione Continua;

Art. 81 - Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali.

Su richiesta del lavoratore licenziato, fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa derivante da procedimento disciplinare, e per iniziativa dell'OO.SS. a cui venga conferito mandato, si riunirà l'apposita commissione di conciliazione nominata dall'Ente Bilaterale Nazionale composta da sette componenti: tre in rappresentanza della OO.SS., tre in quota datoriale , ed un elemento super partes, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo .

Art. 82 - Verbale di conciliazione.

Della riunione verrà redatto verbale in triplice copia di cui una inviata presso il competente DTL per la registrazione ai sensi della normativa vigente per la conciliazione in sede sindacale.

Titolo V I

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 83 - Congedo di maternità e di paternità.

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

a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico cli gravidanza;

b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e ilparto stesso;

c) per i tre mesi dopo il parto;

d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora ilparto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo cli maternità dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 151/2001, e fe11na restando la durata complessiva del congedo cli 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 ilmedico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi cli lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Il diritto cli cui alla lettera c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti cli 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 normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) s1 applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni cli legge e cli contratto previste per il congedo cli 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 pan 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 preadottivo si applicano le disposizioni del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

1. 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 previsto dal precedente comma 1, 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.

2. 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 al comma precedente è riconosciuto 1n 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 etti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativ-a 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.

3. 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.

4. Normativa

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato a 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 cli 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 mazzo 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 e regolamentari vigenti.

Titolo VII

MALATTIE E INFORTUNI

Art. 84 – 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. 85 - 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. 86 - 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. 87 - Prescrizioni mediche.

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

Art. 88 - 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. 89 - Presenza presso domicilio.

Il lavoratore deve essere presente nel proprio domicilio, almeno dalle ore 1O 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 2) 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 cui al comma 2) del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, DL12.9.83 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11.11.83 n. 638, comma 14), nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

Art. 90 - Periodo di comporto.

Le parti hanno stabilito un periodo di comporto, 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 comporto 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 comporto 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. 91 - 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. 92 - Denuncia della malattia.

Il certificato di malattia cartaceo è sostituito dal certificato elettronico.

li 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 telematico 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 (è ammessa anche la trasmissione a mezzo posta ordinaria o raccomandata senza AR - circ. 14/1981 punto 9.1 nota 23), il certificato medico all'INPS e l'attestato di malattia al proprio datore di lavoro.

Art. 93 - 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 (carenza) malattia viene erogata un'indennità pari al 40 % della retribuzione lorda giornaliera cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per un massimo di quattro eventi morbosi nell'anno solare

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. 94 - 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. 95 – 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. 96 - 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 (periodo di carenza). Tali importi verranno erogati alle normali scadenze dei periodi di paga.

Evento: invalidità temporanea

Oneri a carico Azienda e Inail

Invalidità temporanea	**Percentuale a carico**		**Periodo**
	Datore lavoro	***Inail***	
Indennità giornaliera	**100%**		**Un giorno infortunio**
periodo carenza	**60%**		**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. 97 - Trattamento economico infortunio dell'apprendista.

Ai sensi dell'articolo 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, ildatore 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 (periodo di carenza).

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

Art. 98 - 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.

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.

Titolo VIII

DISTRIBUZIONE ORARIO DI LAVORO

Art. 99 - Orario di Lavoro.

La durata normale del lavoro effettivo, per la generalità delle aziende commerciali, è fissata in 40 ore settimanali suddivise su 6 giorni lavorativi, salvo quanto disposto dai seguenti due commi.

Per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburanti l'orario di lavoro è fissato in 45 ore settimanali.

Per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali e per i dipendenti da aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione l'orario di lavoro è fissato in 42 ore settimanali.

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.

Ai fini della disposizione di cui al precedente comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a n periodo che può variare da un minimo dì sei mesi ad un massimo di dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche inerenti all'organizzazione del lavoro e/o collegate alla tipologia dì 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.

Lente 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.

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

Art. 100 - 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. 101 - Distribuzione orario di lavoro giornaliero.

Larario 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. 102 - Lavoratori notturni.

Il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 23.30 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.

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 arti. 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 plurisettimanali 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 dì applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente e individuare ulteriori soluzioni per il caso in cui l'assegnazione ad o ad altri ruoli non risulti applicabile possono essere definiti integrativi.

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

Art. 103 - Ore non fruite.

Le prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro e le ore della flessibilità non fruite 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;
- dall'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.

ln 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. 104 - 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 qualì: meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze straordinarie e non prevedibili di gruppi ed eventi similari.

La definizione delta retribuzione del personale assunto ai sensi del presente articolo è demandata alla contrattazione di Il livello o aziendale tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali.

In mancanza di accordi locali il compenso orario da corrispondere è uguale ai lavoratori assunti a tempo indeterminato dello stesso maggiorato del 20%.

Art. 105 - Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia.

L'orario settimanale per i soci lavoratori discontinui o dì 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 1 lavoratori, di ogni qualifica e mansione, impiegati nelle aziende di distribuzione e commercializzazione carburanti l'orario settimanale sarà di 45 ore;

Titolo IX

LAVORO a orario ridotto

Art. 106 - 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 afornire una risposta valida ad esigenze individuali del 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.

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.

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

Nell'accordo devonoessere indicate organizzativo, produttivo o sostitutivo clausole flessibili od elastiche.

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

Art. 107 - 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 dì 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 sulla quota di retribuzione alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare

Art. 108 - 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. 109 - 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 elastiche non integra gli estremi dell'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.

Art. 110 - 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 X

CLAUSOLE FLESSIBILI E CLAUSOLE ELASTICHE

Art. 111 - Flessibilità.

A) Orario multi periodale

In relazione alle peculiarità del settore terziario e quindi alle particolari esigenze produttive delle aziende potranno essere adottati sistemi dì 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 l dodici mesi, fermo restando il dìritto 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 sìstema 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.

11 monte ore annuo da utilizzarsi per il recupero non potrà superare le 90 ore.

Titolo XI

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 112 - 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 esser 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) 15% (quindici percento) per le prestazioni di lavoro dalla 41° (quarantunesima) alla 48° (quarantottesima) ora settimanale;

2) 30% (trenta percento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48°

(quarantottesima) ora settimanale;

3) 40% (quaranta per cento) straordinario notturno;

4) 50% (cinquanta 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 dì legge.

Art. 113 - 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.

Titolo XII

FERIE, FESTIVITÀ, R.O.L, RIPOSI

Art. 114 – 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 fruite 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: settimanale spettanti per legge; le festività nazionali e 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. 115 – Festività.

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

festività nazionali:

Anniversario della Liberazione25 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 n Assunzione 15 agosto

Ognissanti 1° novembre

Immacolata Concezione 8 dicembre n 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 malattia, infortunio, dovrà essere corrisposta 1 giornata 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 serv1z10 effettivamente prestate, con le maggiorazioni per lavoro festivo del 20%.

Art. 116 - Permessi retribuiti

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.PR. 792/85, verranno fruiti dai lavoratori.

I permessi per un totale di 32 (trentadue) 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.

L'utilizzo di tali ore potrà consentire in alcuna attività una distribuzione dell'orario di lavoro inferiore alle 40 ore settimanali orientata a garantire un servizio più articolato e migliore alla clientela.

Art. 117 - 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 come media di un periodo non superiore a 14

giorni .Fanno eccezione le seguenti casistiche:

a) 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;

b) 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 serv1z1 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. 118 - Interruzione - soste - sospensione - 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.

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 mezz'ora.

Pausa pasto - La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di due ore, 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 volontà:

- In caso di sospensione del lavoro lavoratore dipendente questi ultimi per fatto indipendente dalla 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.

Titolo XIII

ASPETTATIVA, CONGEDI DIRITTO ALLO STUDIO

Art. 119 - Aspettativa.

Il 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 (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 a sua richiesta 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 dipendete 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. 120 - Congedo per matrimonio.

Al lavoratore dipendente non in prova . sarà concesso, in occasione del suo matrimonio ,un 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 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 e' la sola retribuzione corrente, senza i ratei della tredicesima, i compensi per ferie non fruite o per straordinario e le quote dei compensi corrisposti al lavoratore una tantum.

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

Art. 121 - 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.

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. 122 - 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.

I giorni di assenza dal lavoro per le operazioni preliminari, per il voto e per lo scrutinio delle schede sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa (art. 119, TU. 361 /1957; art. 11, L. 21.3.1990, n. 53).

Art. 123 - Lavoratori Studenti.

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore del terziario le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31.12.62 n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19.1.42 n. 86.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore 'pro capite' inun triennio e nei limiti di un monte ore globaleper tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data.

In ogni azienda turistica e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. I lavoratori che potranno assentarsi

contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata alla data di cui al precedente comma. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo 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.

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 dì lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al quadrimestre.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui ai commi precedenti, la Direzione aziendale d'accordo con la rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda e/o l'Ente Bilaterale e fermo restando quanto previsto ai precedenti commi, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali: anzianità di servizio, età, tipologia del corso e caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato d'iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore lavorative.

Le norme del presente articolo non s1 applicano alle aziende con meno di 50 dipendenti.

Eventuali permessi spettanti per lo stesso titolo in forza di accordi aziendali vigenti alla data di stipula del presente contratto non sono cumulabili con le ore di permesso riconosciute dal presente articolo.

L'Ente Bilaterale ha il compito di analizzare e studiare dei permessi retribuiti per corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al comma 1, possano essere richiesti per l'acquisizione di un diploma di qualifica professionale riferito al settore terziario.

L'Ente bilaterale ha altresì il compito di analizzare e studiare dei permessi per lavoratori in possesso della carta blu europea interessati ad acquisire una qualifica professionale nel settore del terziario.

Art. 124 - 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.

lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2 % della forza occupata alla data di cui al precedente comma. 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. 125 - 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.

Titolo XIV

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%. In alternativa al lavoratore che compia un minimo di 15 missioni all'anno, con almeno 10 pernottamenti, l'azienda potrà corrispondere, in luogo della diaria di cui al punto 2) una indennità pari a non meno del 10% della retribuzione per 13 mensilità. 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 ove trattasi di viaggi abituali

Art.127 - 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 viaggio 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;

e) 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 una mensilità della normale retribuzione (esclusi gli assegni familiari).

Art. 128 – 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 e) del precedente articolo, mentre l'indennità di cui al punto d) sarà ridotta del 50%.

Art. 129 - 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.

NOTA A VERBALE

CONAPI E CONFINTESA, pur avendo regolamentato gli istituti contrattuali di cui ai punti precedenti si attiveranno per renderli tutti compatibili con le nuove regole del mercato del lavoro previste dalla legge 183 del 10 dicembre 2014 e dai decreti legislativi di attuazione emanati

Art. 130 - Efficacia contratto.

Le norme del presente CCNL sono operanti e hanno efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro aderenti al contratto stesso, dei lavoratori e sono obbligatorie per le Organizzazioni stipulanti. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione eventualmente pattuita con parti diverse da quelle in questa sede stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle Parti contraenti. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione, pattuita con le altre parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle parti stipulanti.

Art.131 - Distribuzione contratto.

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al MLPS, CNEL ed agli Enti previdenziali e assistenziali interessati. Le aziende sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni dipendente copia del presente CCNL e ad affiggerlo nell'apposita bacheca.

Art . 132 - Decorrenza e Durata.

La validità del presente contratto, sia per la parte normativa, sia per la parte economica è fissata in tre anni. La decorrenza contrattuale è fissata dal 02/05/2017 e scade il 30/04/2020.

Il contratto nella sua globalità si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta sei mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

Entro sei mesi dalla scadenza contrattuale, le parti hanno due opportunità:

1) disdire tutti gli accordi contrattuali sottoscritti e non rinnovare più alcun accordo, né normativo, né economico;

2) Inviare, una disdetta contenente contestualmente le proprie rivendicazioni sindacali.

Entro 60 giorni dalla ricezione delle rivendicazioni contrattuali per il rinnovo del CCNL, la parte inattiva, dovrà quantificare la propria controproposta.

Nei successivi 120 giorni, le parti dovranno raggiungere un accordo, pena lo scioglimento dell'accordo inizialmente sottoscritto.

Le parti possono ricorrere alla vacanza contrattuale per un periodo di sei mesi, ma tale volontà deve essere concordata dalle parti prima della scadenza naturale del contratto.

Letto, confermato e sottoscritto

Roma , lì 02/05/2017