

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per i lavoratori dipendenti non soci e per i soci lavoratori
dipendenti delle cooperative esercenti attività del settore
**“delle ATTIVITA’ AUSILIARIE E
COMPLEMENTARI ai PRINCIPALI SETTORI
MERCEOLOGICI”**

L'anno 2016 il giorno 12 del mese di maggio in Roma,

TRA

UNSIK – Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori,
rappresentata dal Presidente Nazionale Generale, Domenico Mamone

UNSIKCOOP – rappresentata dal Presidente Nazionale Antonio Fronzuti

As.N.A.L.I. – Associazione Nazionale Autonoma Liberi Imprenditori,
rappresentata dal Presidente Nazionale Alessandro Del Fiesco

E

FNA/CONFSAL - Federazione Nazionale Agricoltura rappresentata dal
Segretario Nazionale Generale Cosimo Nesci

SNALV/CONFSAL – Sindacato Nazionale Autonomo lavoratori e Vertenze
rappresentato dal Segretario Nazionale Maria Mamone

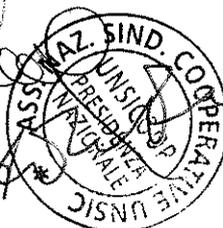
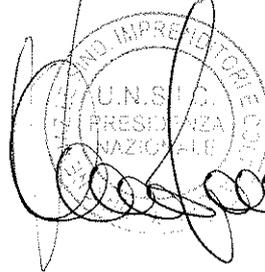
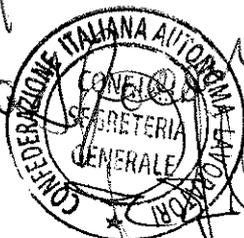
CONFIAL – Confederazione Italiana Autonomi Lavoratori – rappresentata dal
Segretario Generale Pasquale Gentile e dal Coordinatore Nazionale Benedetto Di
Iacovo

HANNO STIPULATO

Il CCNL per i dipendenti delle cooperative esercenti attività nel settore del “delle
ATTIVITA’ AUSILIARIE E COMPLEMENTARI ai PRINCIPALI SETTORI
MERCEOLOGICI”

SNALV Confsal
IL SEGRETARIO NAZIONALE
(Maria Mamone)

FNA - NAZIONALE
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nesci)



INDICE

PREMESSA

CAMPO DI APPLICAZIONE

DECORRENZA E DURATA

TITOLO I - Disciplina dei livelli di contrattazione

- Art. 1 Livelli di contrattazione nazionale e territoriale
- Art. 2 Diritti sindacali e di associazione
- Art. 3 distribuzione ed applicazione del contratto
- Art. 4 Ente Nazionale Bilaterale
- Art. 5 Fondo per la Formazione Continua e Professionale
- Art. 6 Organismo di mediazione e conciliazione Professionale
- Art. 7 Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione
- Art. 8 Patronati

TITOLO II - Disciplina del Rapporto di Lavoro

- Art.9 Assunzione
- Art. 10 Periodo di prova
- Art. 11 Mutamento Mansioni
- Art. 12 Mansioni Superiori
- Art. 13 Telelavoro
- Art. 14 lavoro a termine
- Art. 15 Lavoro Parziale o part time
- Art. 16 Imprese a carattere stagionale
- Art. 17 contratti di lavoro espansivi
- Art. 18 contratti di lavoro difensivi
- Art. 19 Tirocinio o stage formativo
- Art. 20 Apprendistato

TITOLO III - Disciplina del personale

- Art. 21 livelli tabellari

TITOLO IV - Disciplina dell'orario di lavoro

- Art. 22 Orario di lavoro
- Art. 23 lavoro a turni
- Art. 24 personale non soggetto alla limitazione di orario



TITOLO VI – Disciplina dei permessi, festività, riposi, pause, congedi, recuperi

Art. 26 Permessi ordinari retribuiti

Art. 27 Permessi straordinari retribuiti

Art. 28 permessi non retribuiti

Art. 29 Recuperi

Art. 30 Festività

Art. 31 Congedo per matrimonio

Art. 32 Permessi studio

Art. 33 Intervalli per la consumazione dei pasti

Art. 34 contratto per i lavoratori extracomunitari e per portatori di handicap

Art. 35 orario di lavoro per i lavoratori di minore età

Art. 36 Congedi e permessi per lavoratori portatori di handicap

Art. 37 congedi retribuiti per eventi e cause familiari

Art. 38 Congedi per tossicodipendenza ed etilismo

Art. 39 sospensioni-soste-riduzioni d'orario-recuperi

TITOLO VII - Disciplina delle ferie

Art. 40 Ferie

Art. 41 Trasferta

Art. 42 Trasferimento

Art. 43 Il distacco

TITOLO VIII – Disciplina della maternità e paternità

Art. 44 Maternità

TITOLO IX – Disciplina dell'aspettativa

Art. 45 Aspettativa

TITOLO X – Disciplina della malattia e dell'infortunio

Art. 46 Malattia

Art. 47 Infortunio

Art. 48 Periodo di comporta

TITOLO XI – Disciplina della risoluzione del rapporto

Art. 49 Risoluzione del rapporto di lavoro

TITOLO XII – Codice disciplinare

Art. 50 Doveri del lavoratore dipendente

- Art. 51 Provvedimenti disciplinari
- Art. 52 Procedura disciplinare
- Art. 53 Risarcimento danni

TITOLO XIII – Retribuzione

- Art. 54 Trattamento economico
- Art. 55 Importi assorbibili
- Art. 56 Aumenti periodici di anzianità
- Art. 57 Mensilità aggiuntive
- Art. 58 Corresponsione della retribuzione

TITOLO XIV – Disciplina delle indennità

- Art. 59 Indennità

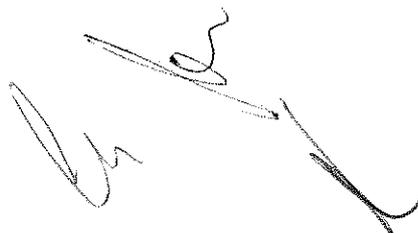
TITOLO XV – Trattamento di fine rapporto e previdenza integrativa

Art.

60 TFR e previdenza integrativa

TITOLO XVI – Tutele del lavoro

- Art. 61 Tutela della privacy
- Art. 62 Discriminazioni
- Art. 63 Mobbing
- Art. 64 Sicurezza sui luoghi di lavoro
- Art. 65 Occupazione femminile
- Art. 66 Lavoratori stranieri
- Art. 67 Volontariato
- Art. 68 lavoratori provenienti da altro CCNL
- Art. 69- Procedura di conciliazione sindacale e risoluzione stragiudiziale delle controversie
- Art. 70 disciplina del subentro in appalto



PREMESSA

La sottoscrizione di CCNL rappresenta per le Parti firmatarie motivo di orgoglio e responsabilità: un impegno basato sulla reciprocità delle prestazioni e sulla bilateralità delle intese affinché ne venga a giovare la qualità e produttività del lavoro attraverso la promozione del confronto paritetico e l'efficienza prestazionale per sviluppare la corretta applicazione del contratto nazionale e degli accordi territoriali in completa e rigorosa osservanza delle reciproche competenze e peculiarità quali OO.SS. di datori e lavoratori comparativamente più rappresentative. La corretta e costante applicazione delle statuizioni sancite nel presente articolato costituisce un solido baluardo contro la crisi produttiva, il lavoro sommerso e la stagnazione economica. Le parti si impegnano ad esercitare una funzione di controllo sempre vigile volta a denunciare eventuali fattispecie caratterizzate dal lavoro sommerso.

Le parti convengono che strumenti appropriati di partecipazione dei lavoratori possono rappresentare un efficace incentivo al raggiungimento dei risultati di produttività in termini quantitativi e soprattutto qualitativi; in linea con quanto previsto dall' art. 46 della Costituzione Italiana: "Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle Aziende", le parti si impegnano reciprocamente a valutare, su richiesta di uno dei contraenti, modelli di partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese.

Il presente articolato costituisce un complesso normativo unitario e inscindibile, pertanto non applicabile parzialmente, ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi e accordi speciali eventualmente sottoscritti tra le medesime Parti firmatarie che si possano riferire agli stessi settori occupazionali disciplinati dal presente CCNL con salvezza delle condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa già praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente articolato. Dette condizioni non devono ritenersi in alcun modo sostituite ma restano assegnate al lavoratore "ad personam" e sono suscettibili di futuri assorbimenti, fino ad un massimo del 50% dell'importo iniziale, esclusivamente nel caso di aumenti derivanti da avanzamenti di carriera.

Le Parti ribadiscono l'impegno a sostenere la corretta applicazione del contratto nazionale e degli eventuali accordi territoriali stipulati in base ai criteri da esso previsti in ossequio alla legislazione vigente. A tal fine, le Parti firmatarie, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità in qualità di Organizzazioni Sindacali di datori e lavoratori comparativamente più rappresentative, riconoscono l'esigenza di bilanciare e garantire gli interessi e le esigenze di entrambe le figure protagoniste del mercato del lavoro rappresentate anche attraverso un consolidamento del ruolo della Bilateralità e dell'offerta formativa quale strumento indispensabile per l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro.



Le Organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire eventuali motivi di conflitto. Tale funzione è svolta anche attraverso la raccolta e lo studio di dati ed informazioni utili a conoscere preventivamente le occasioni di sviluppo, a realizzare le condizioni per favorirlo, a individuare eventuali punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

Le parti pur riconoscendo che la forma tipica di contrattazione è soltanto quella subordinata espressa a tempo pieno ed indeterminato riconoscono la necessità di dover stipulare rapporti di lavoro cc.dd. "atipici" e comunque occasionali volte a colmare lacune di natura produttivo/organizzative o più specificamente tese a soddisfare esigenze temporanee che per varia natura possono palesarsi nel percorso lavorativo della cooperativa o dell'impresa. In ogni caso il ricorso a tipologie di contrattazioni atipiche ha carattere temporaneo o d'ingresso finalizzate anche a garantire un percorso di affiancamento formativo e di natura prettamente stagionale e che non riveste mai il requisito di professionalità.

Le parti stipulanti il presente CCNL considerano la riforma del modello contrattuale di importanza strategica per il futuro delle relazioni sindacali e si impegnano a partecipare al confronto con la finalità di individuare soluzioni coerenti con le esigenze, le peculiarità e le prospettive di sviluppo dei lavoratori e delle imprese dei settori rappresentati. Proprio a soddisfazione di suddetta esigenza, anche al fine di modellare uno schema contrattuale agile che riesca a garantire da un lato un livello della prestazione efficiente e competitivo e dall'altro la possibilità di avvicinarsi alle esigenze dei lavoratori, le parti pur riconoscendo come principale la figura del contratto di lavoro a tempo indeterminato quale unica tipologia contrattuale in grado di garantire la stabilità del mercato del lavoro tuttavia prevedono la possibilità di stipulare anche accordi di lavoro di durata predeterminata al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta lavorativa garantendo una maggiore flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività riuscendo nel contempo a soddisfare le esigenze di flessibilità delle imprese conciliandole con le particolari esigenze dei lavoratori.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la loro parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe consentite, attuate dalla contrattazione di secondo livello.

Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del CCNL di categoria comporta l'obbligo a carico della azienda o della cooperativa di dare attuazione a tutti gli istituti ed Enti contrattuali previsti laddove costituiti, ivi compresi: l'Ente Bilaterale, l'Assistenza Sanitaria, la Solidarietà e la Previdenza Complementare.



Alle odierne firmatarie è riconosciuta l'esclusività a tutti gli effetti del presente CCNL del quale, altresì, è vietata, senza preventiva autorizzazione, la riproduzione anche parziale. In caso di controversia e/o contraddittorio su specifici punti del corpus contrattuale, si farà riferimento ai testi originali in possesso delle Organizzazioni stipulanti.

Infine le Parti richiamano, nell'interpretazione e applicazione del presente articolato, l'accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, la legge n. 183 del 04 novembre 2010, il c.d. collegato lavoro, la legge 28 giugno 2012, n. 92, come modificata dal D.L. 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2013, n. 99, dal D.L. 31 agosto 2013, n. 102, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 ottobre 2013, n. 124 e dal D.L. 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla L. 8 novembre 2013, n. 128 e la legge n. 98 del 09 agosto 2013 e dal D.L. n.34/2014 convertito dalla legge n.78/2014.

Relativamente alla disciplina delle società cooperative si fa espresso richiamo alla legge 3 aprile 2001, n. 142.

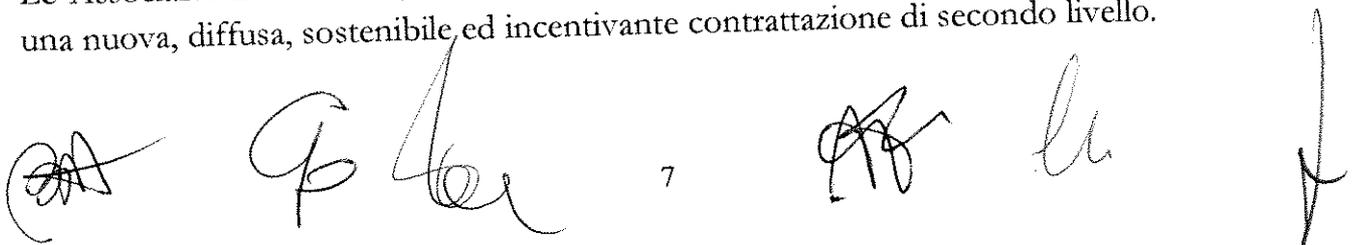
E' proprio per tale ottemperanza che l'articolato ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa al fine della certezza e garanzia dei trattamenti applicati. Conseguentemente viene individuato un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per suddetto triennio di vigenza l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA - *Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato per i paesi dell'Unione* - in vece del tasso di inflazione programmata.

Le parti tendono alla piena valorizzazione della cooperazione anche in virtù dell'agilità strutturale e societaria che riesce ad adattarsi in modo funzionale alle fluttuazioni del mercato e ad assorbirne gli urti anche attraverso un duplice livello di contrattazione nazionale e aziendale per le quali le firmatarie hanno previsto una specifica indennità di mancata contrattazione di secondo livello. Le parti ribadiscono la priorità di un'attenta valutazione delle politiche aziendali e degli obiettivi da conseguire in tutti gli ambiti territoriali affinché possano risultare migliorate sia le condizioni ambientali e sia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le parti si impegnano ad esercitare una funzione di controllo sempre vigile volta a denunciare eventuali fattispecie caratterizzate dal lavoro sommerso.

Fermi restando i principi, costituzionalmente garantiti, della libertà di associazione e di tutela delle retribuzioni di fatto per i rapporti di lavoro in essere, le Parti intendono ribadire come il giudizio sui contenuti economici del presente strumento contrattuale debba essere il frutto di un complessivo calcolo che sommi le retribuzioni contrattuali, i servizi erogati dall'Ente Bilaterale, le indennità contrattuali e la contrattazione di secondo livello, che seppur non obbligatoria è fortemente incentivata.

Le Associazioni firmatarie, intendono, altresì ribadire il deciso sostegno allo sviluppo di una nuova, diffusa, sostenibile ed incentivante contrattazione di secondo livello.



Le Parti contraenti trasmetteranno, con i mezzi più appropriati, copia del presente CCNL al CNEL, al Ministero del Lavoro ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati, in ossequio a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché nel rispetto delle vigenti norme di legge. 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 dalle medesime parti. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

CAMPO D'APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere nelle società cooperative, del Turismo, e tutte quelle attività similari che possono esservi ricomprese, ed il relativo personale dipendente.

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia solo ed esclusivamente nei confronti dei Lavoratori dipendenti di Datori di lavoro che operano nel settore di riferimento del presente articolato diventando così impegnativo tra le Parti per tutti gli adempimenti di competenza.

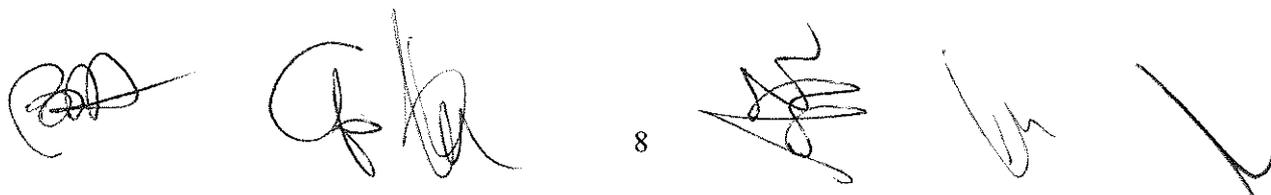
Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con altre Parti, diverse da quelle stipulanti, potrà avvenire solo con il preventivo consenso, espresso congiuntamente, di tutte le Parti stipulanti.

Il presente CCNL disciplina inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di legge, tutti i rapporti di lavoro, ivi compresi quelli speciali, e le prestazioni effettuate nei periodi di "stages", dagli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e con le diverse attività formative, così come richiamate dal presente contratto.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la loro parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe consentite, attuate dalla contrattazione di secondo livello.

Il presente CCNL può essere applicato solo dalle cooperative che siano in regola con i versamenti delle quote di assistenza contrattuale, di cui al presente contratto e che rispettino puntualmente tutto quanto previsto dal CCNL stesso.

Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, nonché l'accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai fondi interprofessionali, sia compreso l'impegno da parte delle cooperative di applicare integralmente il presente CCNL, nonché i Contratti Integrativi di secondo livello o le relative indennità sostitutive, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale e fiscale.



Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina i rapporti di lavoro posti in essere per i soci delle cooperative sotto indicate ed il relativo personale dipendente:

Servizi conto TERZI

Operatore di call center, addetto ai servizi di pulizia, al facchinaggio, addetto ai servizi di giardinaggio, operatore ecologico, attività di guardiania e custodia, attività di vigilanza privata, operatori nel settore dello spettacolo e dell'intrattenimento artistico e musicale, addetti alle scommesse sportive, alla produzione, lavorazione, confezionamento e vendita alimentare, industria della carta, della gomma, della plastica, legno e lapidei, grafica e stampa, tessile, abbigliamento e moda, imballaggio e spedizioni.

servizi ALBERGHIERI

alberghi, alberghi specializzati per il soggiorno degli anziani, hotel meubl , pensioni e locande, ristoranti, self-service, tavole calde, caff  e bar annessi, birrerie, servizio di mensa, residence universitari, collegi, convitti, ogni altra attrezzatura ricettiva munita o non di licenza di esercizio alberghiero, locali notturni, taverne, mescite, alberghi e pensioni con licenze separate e con personale adibito prevalentemente ad essi in e sia parte integrante della struttura alberghiera, centri benessere e curativi per la persona integrati nelle Aziende alberghiere, colonie climatiche estive ed invernali ed attivit  similari, villaggi turistici, bed and breakfast, locande, residence e ostelli e tutte le altre attivit  extra-turistiche al supporto del turismo all'interno delle Aziende alberghiere quali: centri benessere (beauty farm/spa) strutture per il noleggio di attrezzature per l'attivit  di svago, l'igiene della persona, la cultura, l'enogastronomia, lo sport.

servizi NON ALBERGHIERI

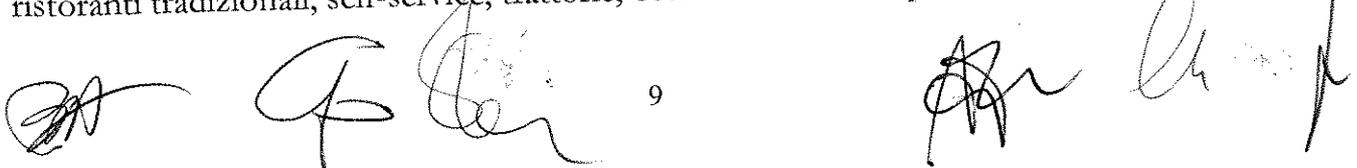
campeggi e villaggi turistici non aventi caratteristiche alberghiere, Rifugi alpini, stabilimenti balneari marini, fluviali, lacuali e piscinali, porti e approdi turistici.

servizi alla PERSONA

assistenti all'infanzia, addetto al baby sitting e baby parking, servizi sociali e socio assistenziali, attivit  dei centri di accoglienza, di comunit , di residenze assistenziali, di centri diurni e di servizi di assistenza domiciliare, servizi per il tempo libero e la cura della persona, servizi ricreativi per l'infanzia, nutrizionista, colf & badanti, educatore di asilo nido, centri fitness e centri benessere, servizi estetici e di bellezza, servizi assistenziali per minori, infermiere professionale, personale non medico nelle case di cura e di riposo, svantaggiati e anziani e in ogni caso tutte quelle attivit  che direttamente o indirettamente possono rientrare o essere ricondotte nel campo di applicazione del settore d'interesse.

Attivit  di PUBBLICI ESERCIZI

ristoranti tradizionali, self-service, trattorie, osterie con cucina, pizzerie, fast-food;

 9

tavole calde, rosticcerie, pizzerie da asporto ed al taglio, piadinerie, paninoteche, kebab, gastronomie, pasticcerie, gelaterie, piccole pensioni, bar, caffè, snack bar, birrerie e pub, torrefazioni di caffè, bottiglierie, fiaschetterie, latterie ed ogni altro esercizio dove si somministrano e si vendono alimenti e bevande, chioschi di vendita gelati, bibite e simili, negozi con laboratori di confetterie, gelaterie, cremerie e pasticcerie di natura artigianale e reparti di pasticcerie e confetterie annessi ai pubblici esercizi, sale da ballo e similari, sale da biliardo, sale bingo, posti di ristoro sulla viabilità ordinaria ed autostradale, posti di ristoro nelle stazioni ferroviarie, aeroportuali, marittime, fluviali, servizi di ristorazione sui treni, ditte appaltatrici di servizi di ristorazione, sulle piattaforme petrolifere, cooperative addette alla preparazione, confezionamento e alla distribuzione dei pasti della ristorazione collettiva e catering, ricevimenti e banchetti, spacci aziendali di bevande e simili, pubblici esercizi annessi a stabilimenti per la balneazione, ad alberghi diurni, a palestre ed impianti sportivi, cooperative per la somministrazione al domicilio del cliente, parchi naturali e faunistici, parchi di divertimento e altri parchi a tema ed ogni altra attività per la vendita di bevande ad alimenti inserita in contesti extra-turistici.

servizi di VIAGGI E TURISMO

agenzie di viaggi e turismo, intendendosi per tali, indipendentemente dalla definizione compresa nella ragione o indicata nella licenza di esercizio e dalla denominazione delle eventuali dipendenze, inoltre, le imprese che effettuano in tutto o in parte le attività di cui all'articolo 1, punto 4, DPCM 13/09/2002, operatori privati, associazioni del tempo libero, religiose, culturali, studentesche giovanili e simili, che svolgano attività di intermediazione e/o organizzazione turistica comunque esercitata e in ogni caso tutte quelle attività che direttamente o indirettamente possono rientrare o essere ricondotte nel campo di applicazione del settore d'interesse.

DECORRENZA E DURATA

Il presente CCNL decorre dal 01 giugno 2016 e scadrà il 31 maggio 2019, sia per la parte economica che per la parte normativa.

Il CCNL, s'intenderà rinnovato d'anno in anno se non interverrà disdetta scritta a mezzo raccomandata all'altra parte almeno sei mesi prima della scadenza naturale o rinnovata. In caso di disdetta il presente CCNL manterrà efficacia fino al compiersi del sesto mese dalla data di scadenza o dal termine della proroga.

Durante i 3 mesi antecedenti e nei 6 mesi successivi alla scadenza del presente CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 9 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero, né procederanno ad azioni dirette.

In sede di rinnovo del CCNL sarà definita l'eventuale compensazione delle differenze retributive per il periodo di vacanza contrattuale.



Inoltre, le Parti in attuazione all'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22/01/2009 valuteranno, prima di ciascun rinnovo, l'entità del recupero degli scostamenti dell'indice IPCA - depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati - in funzione della situazione socio economica di settore, conciliando, per quanto possibile, le primarie esigenze di salvaguardia e di espansione dei posti di lavoro con la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni.

TITOLO I

Disciplina dei livelli di contrattazione

Art. 1 – Livelli di contrattazione nazionale e aziendale

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

- contrattazione di 1° livello rappresentata dal CCNL di settore;
- contrattazione di 2° livello rappresentata dalla contrattazione aziendale.

Contrattazione di 1° livello o Livello nazionale

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, le proposte saranno presentate per iscritto sei mesi prima della scadenza del CCNL stesso. La Parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà darne riscontro, per iscritto, entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

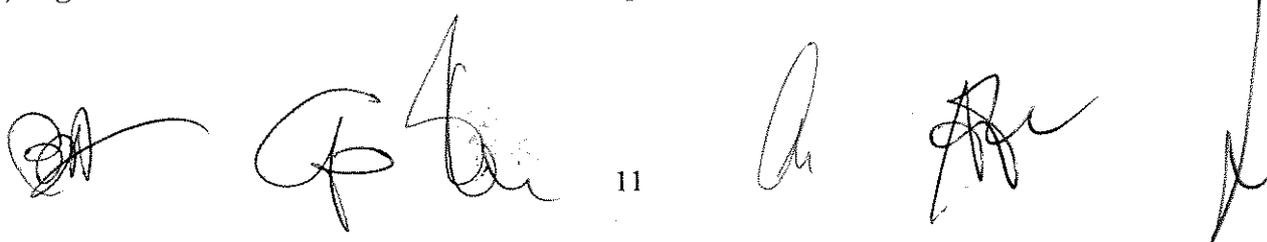
Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo di rinnovo che, dalla data di scadenza del CCNL, riconosce la copertura economica stabilita nella Premessa del CCNL in base all'indicatore IPCA.

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 dell'Ente Bilaterale;
- b) regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.



11

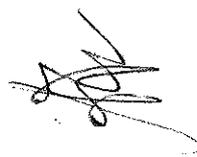
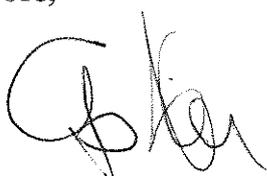
- **Contrattazione di 2° livello o Livello aziendale**

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

La contrattazione aziendale riguarderà gli istituti stabiliti dal CCNL diversi e non ripetitivi rispetto a quelli della contrattazione nazionale.

Alla contrattazione aziendale sono demandate le seguenti materie:

- a) determinazione annuale dell'entità economica del "premio di produzione", anche ai fini della decontribuzione e della detassazione di cui al D. L. n. 93/2008 e s.m.i, 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) nei limiti della salvaguardia dei diritti già acquisiti nel patrimonio dei lavoratori, è consentita alla contrattazione aziendale una deroga *in peius* rispetto a quella nazionale, in quanto i rapporti tra le due discipline devono risolversi sulla base dell'effettiva volontà delle parti, da desumersi attraverso il coordinamento delle varie disposizioni della contrattazione collettiva, aventi tutte pari dignità e forza vincolante (Cass, sent. n. 19396 del 15 settembre 2014);
- d) determinazione della indennità di trasferta superiore a quella stabilita dal CCNL;
- e) articolazione e strutturazione dell'orario di lavoro settimanale per il personale ai fini dell'applicazione di turni e/o flessibilità nel corso dell'anno o in fasi multiperiodali;
- f) organizzazione delle ferie;
- g) approvazione dei piani di assunzione con contratti di apprendistato 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. 276/2003 e n. 167/2011 e ll.mm.ii.;
- h) programmi di formazione continua ed aggiornamento del personale;
- i) innovazione e/o ristrutturazione organizzativa dell'impresa;
- j) 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;
- k) gestione delle crisi aziendali;
- l) eventuali mensilità rispetto a quelle previste nel presente CCNL;
- m) banca ore;



- n) la sottoscrizione dei cd. "contratti di prossimità" di cui all'art. 8 legge n.148/2011 e s.m.i.;
- o) la previsione delle seguenti indennità e dotazioni: indennità mezzi di locomozione, indennità lavoro disagiato, indennità d'alta montagna e di lontananza dai centri abitati, indennità maneggio denaro, indennità pulizia reparti lavorazioni industriali, rimozione scorie e materiali radiattivi, rimborso spese di locomozione, vitto e alloggio, indennità aeroportuale, indumenti e divise da lavoro, ecc...;
- p) istituti che siano espressamente rinviati alla contrattazione aziendale dal presente CCNL mediante specifiche clausole di rinvio.

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

La negoziazione aziendale dovrà avvenire secondo la seguente procedura:

- la contrattazione di 2° livello potrà decorrere solamente dopo il deposito del presente CCNL presso il CNEL ed il Ministero del Lavoro;
- 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. 2 - Diritti sindacali e di associazione

Le imprese con più di 15 dipendenti, che applicano e/o aderiscono alle associazioni datoriali stipulanti il presente CCNL, riconosceranno ai componenti delle OO. SS. dei lavoratori stipulanti il presente CCNL le prerogative stabilite dalla legge n. 300/1970 e s.m.i.

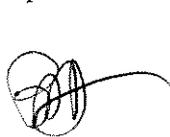
Le imprese che occupano fino a 15 dipendenti e che applicano e/o aderiscono alle associazioni datoriali stipulanti il presente CCNL, garantiranno:

- ai lavoratori 10 ore annue retribuite per partecipazione alle assemblee;
- alle RSA delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL 20 ore annue per partecipazione alle riunioni sindacali ed alle contrattazioni aziendali.

Ulteriori condizioni più favorevoli possono essere stabilite a livello aziendale.

I lavoratori, per le ore sopra elencate, riceveranno un rimborso pari alla retribuzione delle ore di permesso usufruito. Detto rimborso viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali ai sensi della legge n. 402/1996 e s.m.i.

Le ore di permesso sindacale dovranno essere usufruite nell'ambito dell'orario di lavoro, mentre le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dell'orario stesso, tenendo possibilmente in considerazione le necessità organizzative aziendali.



L'assemblea si svolgerà, in applicazione a quanto disposto dalla legge n. 300/1970, di norma al di fuori dell'azienda, oppure all'interno, previo accordo tra azienda ed RSA, in presenza di locali idonei.

La RSA è titolato ad incontrarsi con l'azienda per discutere le problematiche relative a:

- distribuzione del CCNL;
- indumenti di lavoro;
- programmazione dei periodi di ferie;
- eventuale funzionamento della mensa aziendale;

problematiche che insorgano all'interno dell'azienda e che abbiano ricadute sui lavoratori non contemplate nella contrattazione di 2° livello.

Il rappresentante per la sicurezza (RLS), nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, verrà preferibilmente scelto tra gli iscritti al sindacato e/o tra i membri della RSA. Nelle aziende fino a 15 unità, invece, il RLS verrà indicato all'interno dell'azienda stessa o individuato, anche per più aziende in ambito territoriale o di comparto produttivo ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. .

I dirigenti sindacali facenti parte degli organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle OO. SS. stipulanti il presente CCNL usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di:

- 4 ore per ciascun dipendente nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti;
- 2 ore per ciascun dipendente nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti.

Tutti i permessi sindacali dovranno essere richiesti all'azienda per iscritto con almeno 2 giorni di anticipo.

Il numero dei distacchi sindacali, ex art. 31 della legge n. 300/1970, verrà concordato in sede aziendale.

Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle OO. SS. stipulanti il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali. L'importo da trattenere deve essere comunicato all'azienda mediante l'apposita delega, allegata al presente CCNL, firmata dal dipendente. La ripartizione avverrà nel modo indicato nella delega stessa.

Le parti convengono che, considerati i costi che il presente CCNL comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, i datori aderenti e non, che applicano il presente contratto, verseranno all'UNSIK Nazionale un contributo pari allo 0.50% del monte salari mensile corrisposto ai lavoratori dipendenti a mezzo flusso UNIEMENS indicando il codice "W420".

Art. 3 - Distribuzione ed efficacia del contratto

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



Le norme del presente C.C.N.L. sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro che fanno richiesta di adesione all'Ente Bilaterale, di cui al presente C.C.N.L. 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 CNEL, al Ministero del Lavoro, a Confindustria, Unindustria 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. 4 - Ente Nazionale Bilaterale

Le Parti stipulanti il presente CCNL si impegnano ad aderire o costituire un Ente Nazionale Bilaterale e rinviando detta adesione ad una Commissione Paritetica che formulerà alle Parti stesse un'apposita proposta di statuto e regolamento.

L'Ente Bilaterale provvederà, oltre alle competenze specifiche, anche a quanto previsto dalle vigenti disposizioni quali l'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006, l'art. 76 e ss. del d.lgs. n. 276/2003 e la legge n. 183/2010 con ll.mm.ii. .

Compito dell'Ente è quello di garantire una serie di prestazioni quali, tra le altre, l'integrazione del reddito per i periodi di non lavoro, l'attività di formazione, di aggiornamento e la riqualificazione professionale, nonché l'integrazione di particolari prestazioni sociali quali la malattia, l'infortunio, la maternità, borse di studio ed integrazione per prestazioni sanitarie.

L'Ente, inoltre, provvederà al coordinamento della contrattazione aziendale di ogni Regione di competenza, nonché delle procedure di certificazione.

Le prestazioni erogate dall'Ente saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione stessa.

L'Ente verifica la redazione del progetto nei contratti di tipo formativo, la durata e il campo di applicazione degli stessi ed appone il visto di conformità.

In merito all'apprendistato i profili formativi saranno rimessi all'Ente che definirà la nozione di formazione aziendale e determinerà, anche insieme all'instituendo "repertorio delle professioni" per ciascun profilo formativo, la durata e la modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo.

Per assicurare l'operosità dell'Ente Bilaterale e degli eventuali Enti regionali, la quota contrattuale di finanziamento e servizio è fissata nella misura globale dello 0,25% della paga contrattuale lorda di cui lo 0,20% a carico del datore e lo 0,05% a carico del dipendente.

Nelle more della procedura di costituzione dell'Ente Bilaterale di settore le Parti concordano di aderire all'Ente Bilaterale per l'Agricoltura - E.B.A.



Art. 5 - Fondo Formazione Continua Professionale

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

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

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

Art. 6 - Organismo di Mediazione e Conciliazione Professionale

I datori ed i lavoratori destinatari della disciplina del presente articolato del quale ne recepiscono i dettami nell'impresa dichiarano, attraverso l'applicazione del medesimo articolato, di aderire alle iniziative promosse su tutto il territorio nazionale dalle OO.SS. firmatarie e condividerne la ratio.

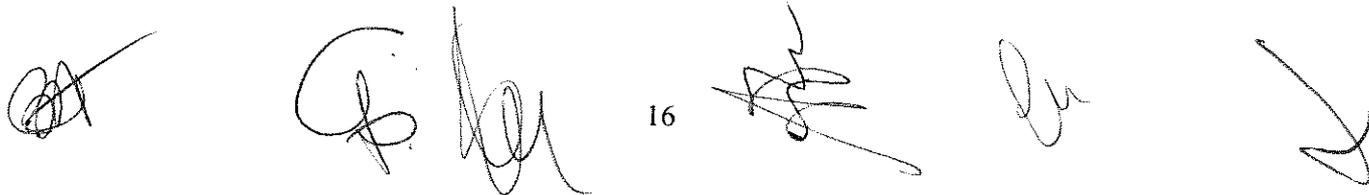
Pertanto i medesimi datori, in caso di fattispecie per le quali sia necessario per legge ricorrere ad un Organismo di mediazione e conciliazione professionale ma, anche nei casi in cui sia lasciata la facoltà al soggetto di azionare o meno l'iter conciliativo, presenteranno l'istanza de qua all'Organismo costituito dalle odierne firmatarie.

Art. 7 - Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione

Le parti convengono di valutare l'opportunità di costituire una Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione per ogni Regione, con sede presso l'Ente Bilaterale, composta pariteticamente da 1 o più componenti per ogni Organizzazione stipulante il presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- esaminare e risolvere le controversie inerenti l'interpretazione ed applicazione del presente CCNL e della contrattazione di 2° livello, ivi compresi i cd. "contratti di prossimità" di cui all'art. 8 della legge n. 148/2011 e s.m.i.;



- tentare la bonaria composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo, individuale o collettivo, in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie, ivi compresi gli stati di agitazione sindacale;
- intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di 2° livello;
- verificare e valutare, anche su richiesta di un singolo lavoratore, l'effettiva applicazione nelle aziende, tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione, di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e s.m.i., in ordine all'attuazione delle parti normativa e/o obbligatoria;
- esaminare ed interpretare autenticamente la normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
- esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- verificare e, se necessario, aggiornare la classificazione del personale, anche ai fini del P.F.I. come previsto dal presente CCNL;
- definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

Al fine di agevolare e garantire la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni regionali verrà costituita un'apposita Commissione Nazionale di coordinamento.

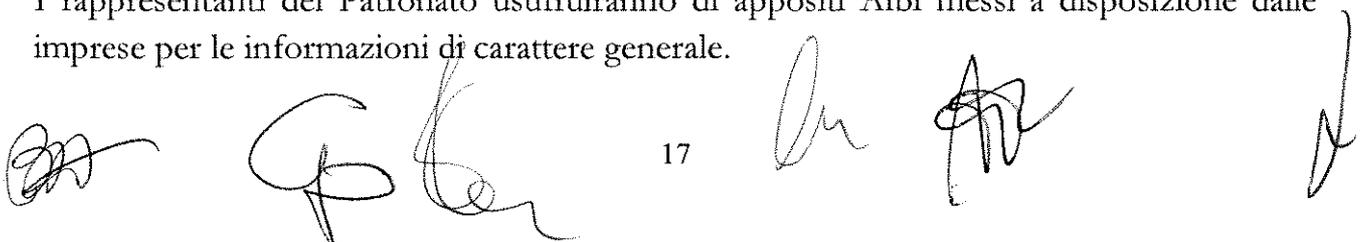
Art. 8 - Patronati

Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle imprese. Per quanto riguarda gli Istituti di Patronato collegati e/o convenzionati con le Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL, si conviene che essi potranno svolgere i 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 segnalarne eventuali variazioni. I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole imprese le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti ne daranno 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 non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo.

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

17



TITOLO II
Disciplina del rapporto di lavoro

Art. 9 – Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto e contenere le seguenti indicazioni:

1. la tipologia del contratto di assunzione;
2. la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
3. la località in cui si presterà l'attività lavorativa;
4. la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
5. l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro
6. le altre eventuali condizioni concordate.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare il nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge.

Infine, la lettera di assunzione deve essere corredata da una copia del presente CCNL.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

1. documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
2. documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
3. accettazione della lettera di assunzione;
4. altri documenti e certificati che la parte datoriale richiederà per le proprie esigenze se dovuti.

Il lavoratore dipendente dovrà dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti entro un termine di 15 gg.

Art. 10 – Periodo di prova

Il contratto individuale potrà prevedere anche l'espletamento di un periodo di prova. La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli	Periodo
Livello I	60 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello II	50 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello III	40 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello IV	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello V - VI	25 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello VII	20 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello VIII	15 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Le Parti durante il periodo di prova sono libere di recedere dal contratto senza obbligo di motivazione e senza obbligo di dare preavviso o di pagare la relativa indennità sostitutiva. Durante il periodo di prova, la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica ed il livello attribuiti al lavoratore stesso.

Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta la rescissione del contratto di lavoro da almeno una delle parti, l'assunzione del lavoratore si intenderà perfezionata ed il periodo di prova sarà cumulato all'anzianità di servizio. Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore.

Il lavoratore dipendente in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, a fruire anche di un periodo di comporto, c.d. mini-comporto, pari alla metà del periodo di prova. In detto comporto vanno riassunti tutti gli eventuali periodi di malattia. Decorso detto periodo di comporto il dipendente può essere licenziato per giusta causa.

Art. 11 - Mutamento mansioni

Nel corso del rapporto di lavoro le mansioni assegnate al lavoratore possono mutare per cause eccezionali legate all'attività lavorativa, e, precisamente il lavoratore può essere adibito solo a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte o superiori. L'assegnazione a mansioni superiori per un periodo massimo di tre mesi comporta per il dipendente il diritto a ricevere soltanto il trattamento economico corrispondente.

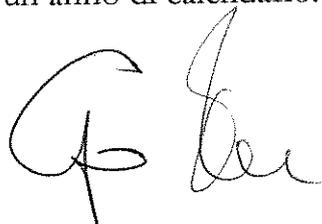
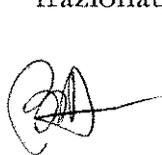
- Mutamento delle mansioni per inidoneità fisica

Il dipendente che venga dichiarato non idoneo in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti la propria qualifica dovrà essere ricollocato, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con la disponibilità di organico, in altre mansioni, eventualmente anche inferiori, al fine di mantenerlo in servizio attivo. Con il nuovo inquadramento al dipendente verrà corrisposta la relativa retribuzione della nuova qualifica.

Art. 12 - Mansioni superiori

Per esigenze tecniche, organizzative, produttive e sostitutive, l'impresa può disporre di personale già impiegato presso di essa per lo svolgimento di mansioni diverse e da quelle previste al proprio livello del lavoratore purché non comportino condizioni prestazionali peggiorative. Se viene previsto lo svolgimento di mansioni di livello superiore rispetto a quello di inquadramento, al dipendente dovrà essere corrisposta la retribuzione prevista per il nuovo livello.

Al lavoratore assegnato temporaneamente a svolgere mansioni superiori, non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, verranno attribuiti i relativi livello e qualifica trascorso un periodo di 6 mesi consecutivi o di 6 mesi frazionati in un anno di calendario.



Il lavoratore potrà essere impiegato anche in mansioni differenti rispetto a quelle previste nel contratto individuale purchè rientranti nella medesima categoria legale e livello.
Le Parti rimandano alla contrattazione aziendale la disciplina della fattispecie.

Art. 13 - Telelavoro

Il telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e l'azienda.

Il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare *status* legale e fa, pertanto, parte dell'organizzazione dell'azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno alla stessa. Il telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti di lavoratori comparabili che svolgono l'attività nei locali dell'impresa e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'impresa medesima. Per comparabile si intende il dipendente inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dal presente CCNL.

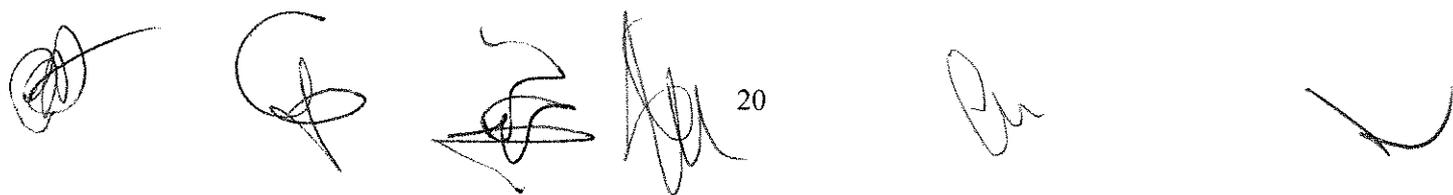
Il telelavoro può essere di 3 tipi:

- domiciliare se svolto nell'abitazione del telelavorista;
- mobile se svolto attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
- remotizzato o a distanza se svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavorista né con gli uffici aziendali.

Il telelavoro domiciliare e remotizzato si applica esclusivamente ai telelavoristi subordinati e non è applicabile né ai telelavoristi occasionali né a quelli autonomi.

Il telelavoro subordinato può svolgersi anche con contratto *part time* o a tempo determinato. Il Centro di telelavoro o la singola postazione a casa non configurano, di per sé, un'unità produttiva autonoma dell'impresa. Il telelavoro ha carattere volontario sia per l'impresa che per il dipendente. Se il telelavoro non è previsto nel contratto di assunzione, il lavoratore è libero di accettare o respingere l'offerta prospettata nel corso del rapporto di lavoro. Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione di 2° livello. I telelavoratori dovranno essere messi nella condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per i dipendenti comparabili. I telelavoratori hanno diritto, inoltre, ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. I dipendenti che passano al telelavoro nel corso del rapporto conservano per intero lo *status* precedentemente acquisito.

L'impresa adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i *software*, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal dipendente per fini professionali. Provvederà, inoltre, ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme



20

di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati. La responsabilità derivante da tali norme e regole è in capo al telelavoratore.

E' demandata alla contrattazione di 2° livello ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione. L'impresa può instaurare strumenti di controllo nel rispetto sia del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. relativa ai videoterminali, che delle norme vigenti in materia le quali sanciscono che nessun dispositivo o controllo, quantitativo o qualitativo, può essere utilizzato tramite *software* all'insaputa dei telelavoristi.

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con la contrattazione di 2° livello prima dell'inizio del contratto di telelavoro. In ogni caso l'azienda si farà carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.

L'impresa è tenuta a fornire al telelavoratore i supporti tecnici necessari, è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore conformemente alla Direttiva n. 89/391/CEE, alla legislazione nazionale ed al presente CCNL.

La contrattazione di 2° livello regolerà gli eventuali accessi al domicilio del telelavorista o ai telecentri e:

- l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore come i contatti con i colleghi e l'accesso alle informazioni dell'impresa;
- la distribuzione del carico di lavoro;
- l'eventuale fascia di reperibilità;
- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente.

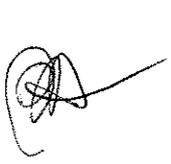
Con riferimento all'orario di lavoro, non si applicano al telelavoratore le seguenti norme previste dal d.lgs. n. 66/2003 e s.m.i.:

- art. 3 (Orario normale di lavoro settimanale);
- art. 4 (Durata massima dell'orario settimanale);
- art. 5 (Lavoro straordinario);
- art. 7 (Riposo giornaliero);
- art. 8 (Pause);
- artt.12 e 13 (Organizzazione e durata del lavoro notturno).

La postazione del telelavoratore ed i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione ed al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del telelavoratore.

Art. 14 – Lavoro a termine

Con il presente articolato le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia



dalla Legge n. 78/2014, di conversione, con modificazioni del Decreto Legge n. 34/2014. Pertanto è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti e' sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Il nuovo limite del 20% non riguarda i contratti di somministrazione di manodopera conclusi dalle aziende utilizzatrici, ma soltanto i contratti di lavoro a tempo determinato conclusi dai datori di lavoro, anche nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato.

Tuttavia il limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione in ogni caso vanno riconsiderati nei diversi limiti che possono essere previsti dal CCNL di riferimento.

Accordo integrativo/modificativo della soglia del 20%

Le odierne firmatarie, in considerazione delle peculiarità intrinseche del settore merceologico qui disciplinato e dell'esigenza di combattere il lavoro sommerso attraverso strumenti contrattuali flessibili alle mutevoli condizioni del mercato del lavoro ed anche in considerazione della perdurante crisi economica e l'incertezza del quadro occupazione, stabiliscono di modificare, così come autorizzati dalla legge n. 78/2014 il limite del 20% di proporzione tra i contratti a termine e i contratti a tempo indeterminato in forza nell'azienda al 1° gennaio di ogni anno con la nuova percentuale del 50%.

I lavoratori a tempo parziale sono calcolati "pro-quota" rispetto all'orario contrattuale pieno, così come previsto dall'art. 6 del D.L.vo n. 61/2000, mentre per quelli intermittenti a tempo indeterminato le prestazioni lavorative vanno rilevate con riferimento al semestre precedente, secondo quanto afferma l'art. 39 del D.L.vo n. 276/2003. I contratti a tempo determinato che non rientrano nei limiti del contingentamento sono:

- a) i contratti a termine stipulati nella fase di avvio di nuove attività per i periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento sia ad aree geografiche che a comparti merceologici;
- b) i contratti a termine stipulati per ragioni di carattere sostitutivo (malattia, maternità, infortunio, ferie, anche a scorrimento) o di stagionalità (DPR n. 1525/1963 o attività definite come tali dalla contrattazione collettiva, cosa che, in alcuni settori, ha portato a definizioni molto ampie);

- c) i contratti a termine stipulati per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- d) i contratti a termine stipulati con lavoratori di età superiore ai 55 anni;
- e) i lavoratori in mobilità ex art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991, secondo quanto affermato dall'art. 10, comma 1, lettera c – ter del predetto decreto legislativo.
- f) i richiamati in servizio appartenenti al servizio volontario del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, secondo la previsione dell'art. 10, comma 1, lettera c-bis;
- g) i lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro (art. 10, co.1, lettera c);
- h) gli operai a tempo determinato nel settore agricolo, secondo la definizione fornita dall'art. 12, comma 2, del D.L.vo n. 375/1993 (art. 10, comma 2);
- i) i prestatori con contratti di durata non superiore a tre giorni per l'esecuzione di servizi speciali, nei settori del turismo e dei pubblici esercizi (art. 10, comma 3). Si tratta di una disposizione che, per la specialità dei rapporti e per il periodo breve (è personale che serve per banchetti, meetings e cerimonie), trova una propria giustificazione anche per le modalità sintetiche della comunicazione on-line di assunzione (se non si hanno tutti i dati disponibili);
- l) i dirigenti il cui contratto a tempo determinato può avere una durata non superiore a cinque anni (art. 10, comma 4);
- m) i lavoratori a termine con conferimento di supplenze sia del personale docente che ATA (art. 10, comma 4-bis), vista la particolare necessità "di assicurare la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo anche in caso di assenza temporanea" dei titolari dell'incarico;
- n) i lavoratori alle dipendenze di aziende che esercitano il commercio di import – export e all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli (art. 10, comma 5);
- Inoltre, le condizioni per la stipula del contratto a termine sono disciplinate dal D.Lgs. 368/2001, dalla legge n. 92/2012 e dal D.L. 28.06.2013 n.76 e successivi interventi di legge in materia. Inoltre l'attività ordinaria in relazione ai cicli produttivi e stagionali richiede il ricorso a risorse umane aggiuntive per determinate attività e periodi dell'anno e specificamente:

- per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario, o per fase lavorativa, o per la sostituzione di lavoratori assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;
- per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno con garanzia di occupazione minima superiore a 100 giornate annue, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione;
- per un impiego di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

   23   

Il contratto a termine deve essere stipulato in forma scritta ad substantiam e deve contenere, quale elemento necessario, l'indicazione del termine entro il quale ha fine e le ragioni giustificatrici.

Alla scadenza del termine prefissato il rapporto di lavoro si conclude automaticamente senza necessità di preavviso.

Al lavoratore con contratto a tempo determinato spetta ogni trattamento previsto per il lavoratore a tempo indeterminato comparabile, ovvero inquadrato allo stesso livello.

Al lavoratore assunto con contratto a termine viene riconosciuta la malattia, la quale è corrisposta per un periodo non superiore a quello dell'attività lavorativa svolta nei dodici mesi immediatamente precedenti l'evento morboso, fermo restando il limite massimo di 180 giorni.

Nel caso in cui il lavoratore non possa far valere periodi lavorativi superiori a 30 giorni, il trattamento economico di malattia è concesso per un periodo massimo di 30 gg. nell'anno solare.

La durata massima del rapporto a tempo determinato tra uno stesso datore e lavoratore per lo svolgimento delle medesime mansioni è fissata in 36 mesi (comprensivi di proroghe e rinnovi comunque non superiore a cinque). In caso di superamento di detto periodo massimo il rapporto si considera a tempo indeterminato. Le Parti precisano che i concetti "mansioni equivalenti" e "mansioni precedenti" debbano individuarsi seguendo il parametro oggettivo del pari valore professionale.

- assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di Legge.

L'assunzione a tempo determinato 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 prevista e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del Datore di lavoro che consentono l'apposizione del termine;
- la località in cui presterà la sua opera;
- la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- le altre eventuali condizioni concordate.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare il cognome e nome e/o ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale del Datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge.

Il Lavoratore sottoscriverà per accettazione la lettera di assunzione.

Deve essere consegnato gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL.

Il Lavoratore dipendente dovrà dichiarare al Datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare tempestivamente i successivi mutamenti.

- Durata massima-deroghe-precedenze

Il contratto a tempo determinato deve rispettare le condizioni previste dalla Legge, in particolare per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione e le interferenze con il lavoro somministrato. In generale, il contratto a tempo determinato, per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso Datore di lavoro e lo stesso Lavoratore, non può superare i 36 mesi d'effettivo lavoro, comprensivi di proroghe, rinnovi ed eventuale lavoro somministrato.

Resta ferma la facoltà delle strutture bilaterali territoriali di integrare o modificare le disposizioni di cui sopra, anche a seguito delle richieste localmente pervenute. Il Lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa Azienda, abbia prestato negli ultimi 36 mesi attività lavorativa per un periodo superiore a 12 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal Datore di lavoro entro i successivi 6 mesi. Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni già espletate nei rapporti a termine ed a condizione che il Lavoratore abbia manifestato la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto a termine.

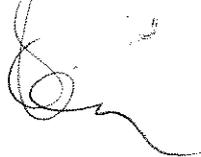
Il Lavoratore assunto a termine per lo svolgimento d'attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso Datore di lavoro per le medesime attività stagionali, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto stesso.

In ogni caso al fine di rendere fluida e funzionale l'applicazione del CCNL nonché di agevolare l'attività organizzativo/produttiva anche derivanti da periodi di picco, le Parti concordano di non prevedere limiti quantitativi tra rapporti a termine e rapporti a tempo indeterminato nella stessa impresa a prescindere dal fatto se si tratti di attività stagionali o se in fase di avviamento.

Art. 15 - Lavoro parziale o Part-Time

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL. Esso potrà essere oggetto di accordo con le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL a livello aziendale al fine di prevedere un minimo garantito di ore lavorative.

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e 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, fornisce una risposta valida alle esigenze individuali dei



lavoratori. Tale contratto può essere esteso anche ai dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di apprendistato.

Il rapporto di lavoro *part time* può essere di tipo: orizzontale, verticale, misto.

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta *ad probationem*. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno.

Possono essere previste clausole flessibili o elastiche da concordarsi ai sensi dei d.lgs. n. 61/2000 e n. 276/2003 con ll.mm.ii. in sede di contrattazione di 2° livello. In attesa della regolamentazione delle clausole elastiche e/o flessibili ai sensi del capoverso precedente, ferme restando le condizioni di miglior favore, si applicano le seguenti disposizioni.

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

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

Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno 48 ore.

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. La collocazione temporale della prestazione stessa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

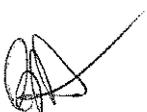
Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 2% da calcolare sulla quota di retribuzione.

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 35% della prestazione lavorativa annua concordata.

Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione del presente CCNL con la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 20% (18%+2%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo 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 alla precedente maggiorazioni del 2%, a fronte dell'applicazione di clausole flessibili e/o elastiche le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 180 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.



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

L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od 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 SSN;
- comprovata instaurazione di ogni altra attività lavorativa;
- motivi di studio e/o formazione;
- esigenze di natura familiare ai sensi delle leggi n. 53/2000 e 104/1992 e ll.mm.ii.;
- esigenze personali debitamente comprovate.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi 6 mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno 1 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.

Nel contratto a tempo parziale, anche a tempo determinato, l'azienda ha facoltà di richiedere al dipendente lo svolgimento di prestazioni supplementari nei limiti dell'orario a tempo pieno e/o nei limiti del tempo complessivo compreso negli eventuali sistemi di turnazione, ma per un massimo di 150 ore in ogni anno di calendario. Il lavoro supplementare verrà retribuito con una maggiorazione oraria del 18%.

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 nello stesso ambito territoriale di ulteriore personale con mansioni e livello uguali, i dipendenti già in forza con contratto a tempo parziale, hanno diritto di precedenza, salvo deroga convenuta nella contrattazione di 2° livello. La retribuzione del dipendente *part time*, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate. Il lavoratore che si trova nelle condizioni di cui alla legge n. 104/1992 e s.m.i., così come riconosciute dalla ASL competente per territorio, ove richieda il passaggio da *full* a *part time*, ha il diritto di precedenza rispetto agli altri dipendenti. Detto diritto di precedenza è esteso anche ai genitori di figli affetti da tossicodipendenza ed etilismo. I dipendenti affetti da patologie gravi e/o oncologiche, riconosciute dalla ASL competente per territorio, hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, previa richiesta scritta cui va allegata la necessaria certificazione medica.

Al dipendente che si trova nelle condizioni di fornire assistenza a persone handicappate si applica la disciplina di cui alla legge n. 104/1992 e s.m.i. .

 The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a circular stamp with illegible text, followed by a large signature, the number '27', another large signature, and two smaller signatures or initials.

Art. 16- Imprese a carattere stagionale

Le Parti precisano che per attività a carattere stagionale debbano intendersi quei rapporti di lavoro riconducibili ad attività produttive concentrate in determinati periodi dell'anno laddove la domanda risulta maggiore per motivi "ciclici" dovuti, ad es., a variazioni climatiche caldo-freddo e viceversa o per ricorrenze periodiche comunque temporalmente circoscritte quali, ad es., festività, campagne pubblicitarie, ecc.

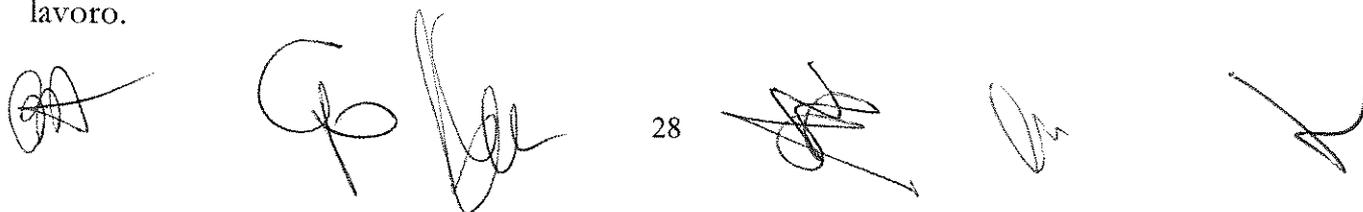
A fronte del disposto ex art. 5, co. 4ter del D.Lgs. n.368/2001 e succ. modd. ex legge n.247/2007, le Parti concordano sulla non riconducibilità della disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato così come stabilita dall'art.5, co4bis, del D.Lgs. n. 368/2001 che pertanto non trova, limitatamente alla presente fattispecie, applicazione.

Si considerano a carattere stagionale quelle imprese che, nell'anno solare, abbiano un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni continuativi o 120 non continuativi. Tutti i dipendenti possono essere assunti a contratto a tempo determinato. Le eventuali prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori a tempo determinato delle aziende a carattere stagionale, anziché al trattamento economico maggiorato, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine, che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato. I congedi di conguaglio nonché i permessi non goduti concorrono, insieme ai riposi compensativi del lavoro straordinario, alla proroga del contratto a termine. Conseguentemente il calcolo dei ratei di ferie e tredicesima mensilità terrà conto dell'intera diversa durata del rapporto e la eventuale frazione di mese darà luogo alla liquidazione di tanti ventiseiesimi di un dodicesimo della gratifica per tredicesima mensilità e ferie suddette per quante sono le giornate risultanti. È comunque escluso da tale criterio e computo il trattamento di fine rapporto. Il lavoratore dipendente che non intenda avvalersi di quanto previsto dal presente articolo è tenuto a darne comunicazione scritta all'atto dell'assunzione.

Art. 17 - Contratti di lavoro espansivi

Al fine d'incrementare gli organici, l'Azienda e le Associazioni Sindacali firmatarie possono stipulare un contratto collettivo aziendale che preveda - programmandone le modalità d'attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro con riduzione della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Deve trattarsi di contratti collettivi aziendali e la riduzione di orario deve avere carattere stabile e comportare una minor retribuzione dei Lavoratori interessati alla riduzione di orario; infine la riduzione di orario dei Lavoratori già in forza deve comportare contestualmente un incremento degli organici aziendali.

Per poter usufruire dei benefici previsti dalla L. 863/84 (riduzione contributiva) i contratti collettivi in questione devono essere depositati presso il servizio Ispezioni provinciali del lavoro.



art.18 – Contratti di lavoro difensivi

Nelle cooperative che dichiarino lo stato di crisi e, conseguentemente la necessità di riduzione del personale, è possibile, mediante accordo sindacale, procedere alla stipula di un contratto di solidarietà ove, a fronte della riduzione generalizzata o per reparti omogenei dell'orario di lavoro, sia possibile eliminare o ridurre di oltre il 50% il ricorso agli esuberanti.

La presente previsione è applicabile anche in mancanza dell'integrazione alla retribuzione in carico all'INPS.

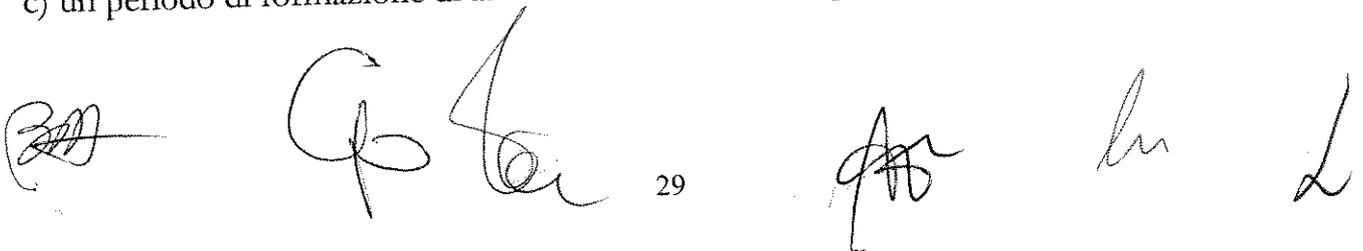
Art. 19 - Tirocinio o Stage Formativo

Le Parti firmatarie concordano che i tirocini o *stages* formativi e di orientamento, istituiti con l'art. 18 della legge n. 196/1997 e disciplinati dal D.M. 25/03/1998 n. 142 con l.m.m.ii., pur consistendo in brevi esperienze di lavoro presso le aziende, agevolano le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro. Le Parti concordano, altresì, che dette nuove forme lavorative non possono essere tese a simulare un rapporto di lavoro subordinato e rappresentare una forma di precariato *sine die*.

Lo *stage* non ha origine in un contratto stipulato tra tirocinante e azienda, ma in una convenzione contenente gli aspetti fondamentali del tirocinio, che viene sottoscritta da un ente promotore accreditato, che opera in veste di intermediario, e da un datore di lavoro ospitante alla quali dovrà essere allegato un progetto formativo e di orientamento sottoscritto anche dal tirocinante.

Ai sensi dell'art. 11 del D.L. n. 138/2011 e s.m.i., i tirocini formativi e di orientamento possono essere promossi unicamente da soggetti in possesso degli specifici requisiti preventivamente determinati dalle normative regionali in funzione di idonee garanzie all'espletamento delle iniziative medesime che, tra gli altri, hanno la responsabilità di elaborare il progetto formativo e di orientamento che deve contenere le modalità di attuazione dello *stage* e soprattutto collocare l'esperienza del tirocinio all'interno del percorso formativo dello stagista. Lo stagista/tirocinante deve attenersi a quanto previsto dal progetto formativo e di orientamento, mantenendo la riservatezza sui dati e sulle informazioni acquisite durante lo svolgimento del tirocinio. Allo stagista potrà essere richiesto un impegno formativo per un massimo di 36 ore ed un minimo di 24 ore settimanali. L'impresa, sia essa ente promotore che ospitante, dovrà affiancare allo stagista/tirocinante un *tutor*/referente aziendale con:

- a) un'anzianità di servizio di almeno 2 anni;
- b) un livello non inferiore al terzo;
- c) un periodo di formazione di almeno 16 ore effettuato presso enti accreditati.



Al *tutor*/referente aziendale l'impresa riconoscerà un'indennità mensile, da escludere agli effetti della retribuzione diretta ed indiretta, del TFR e di ogni altro istituto, in ogni caso pari ad almeno:

- € 15,00 per i tirocini fino a 6 mesi;
- € 20,00 per i tirocini fino a 12 mesi;
- € 25,00 per i tirocini fino a 24 mesi;

Pur non essendo obbligatorio il compenso per lo stagista, l'azienda ospitante riconoscerà allo stesso, a titolo di borsa di studio o di sussidio, una somma in ogni caso pari ad almeno:

- € 450,00 per i tirocini fino a 6 mesi;
- € 550,00 per i tirocini fino a 12 mesi;
- € 650,00 per i tirocini fino a 24 mesi;

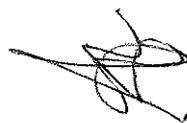
Detta somma non concorre a formare reddito imponibile ai fini contributivi in quanto il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro, ma solo ai fini fiscali e ad essa si applica la stessa normativa prevista per la tassazione del reddito da lavoro dipendente.

Fatta eccezione per i disabili, gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti e i condannati ammessi a misure alternative di detenzione, i tirocini formativi e di orientamento non curriculari non possono avere una durata superiore a 6 mesi, proroghe comprese, e possono essere promossi unicamente a favore di neodiplomati o neolaureati entro e non oltre 12 mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio.

I tirocini sono regolati da apposite convenzioni, stipulate tra i soggetti promotori ed i soggetti ospitanti e possono beneficiare di essi i giovani che hanno compiuto 16 anni.

La durata massima dei tirocini formativi e di orientamento non può essere:

- superiore a 6 mesi per i soggetti studenti che frequentano la scuola secondaria;
- superiore a 6 mesi per i soggetti lavoratori inoccupati o disoccupati compresi quelli iscritti nelle liste di mobilità;
- superiore a 6 mesi per i soggetti allievi degli istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale e per gli studenti frequentanti attività formative *post* diploma o *post* laurea, anche nei 18 mesi successivi al compimento della formazione;
- superiore a 12 mesi per gli studenti universitari, compresi coloro che frequentano corsi di diploma universitario, dottorati di ricerca e scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione *post* secondari anche non universitari, anche nei 18 mesi successivi al termine degli studi;
- superiore a 12 mesi per persone svantaggiate (individuate dall'art. 4, comma 1, della legge n. 381/1991 e s.m.i.), con esclusione dei soggetti individuati al punto successivo;
- superiore a 24 mesi per soggetti portatori di handicap.



Non rientrano nelle limitazioni (durata massima di 6 mesi entro 12 mesi dal conseguimento della laurea) previste dall'art. 11, D.L. n. 138/2011 i tirocini di cosiddetto reinserimento/inserimento al lavoro svolti principalmente a favore dei disoccupati, compresi i lavoratori in mobilità, e altre esperienze a favore degli inoccupati la cui regolamentazione rimane integralmente affidata alle Regioni.

Sono, altresì, esclusi i cosiddetti tirocini curriculari, ossia i tirocini formativi e di orientamento inclusi nei piani di studio delle Università e degli istituti scolastici sulla base di norme regolamentari, ovvero altre esperienze previste all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione la cui finalità non sia quella di favorire direttamente l'inserimento lavorativo, bensì quella di affinare il processo di apprendimento e di formazione.

Restano, infine, esclusi i tirocini promossi a favore di:

- disabili e invalidi fisici, psichici e sensoriali (per i quali resta in vigore la disciplina specifica prevista dall'art. 11, comma 2, della legge n. 68/1999 e s.m.i.);
- soggetti in trattamento psichiatrico;
- tossicodipendenti;
- alcolisti;
- condannati ammessi a misure alternative di detenzione;
- immigrati nell'ambito dei decreti flussi;
- richiedenti asilo;
- titolari di protezione internazionale.

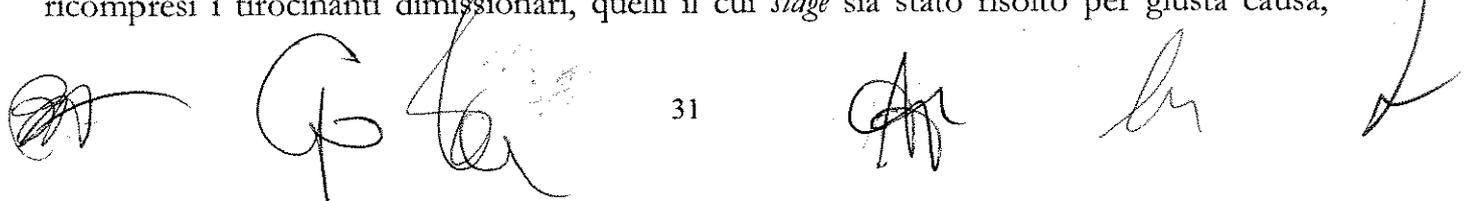
Sarà possibile prorogare il tirocinio solo entro i limiti di durata previsti.

Tutti i datori di lavoro possono ricevere tirocinanti con i seguenti limiti:

- 1 tirocinante per ogni anno di calendario nelle aziende senza dipendenti;
- 1 tirocinante per ogni anno di calendario nelle aziende con dipendenti a tempo indeterminato da 1 a 5;
- fino a 2 tirocinanti contemporaneamente per ogni anno di calendario nelle aziende con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra 6 e 19;
- un numero di tirocinanti in contemporanea in misura non superiore al 10% dei dipendenti in forza, con un massimo di 5 per ogni anno di calendario, nelle aziende con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato.

Non potranno ricevere tirocinanti per 18 mesi, sia come ente promotore sia come ente ospitante, i datori di lavoro che, al momento della stipulazione di un nuovo *stage*, non abbiano trasformato almeno il 50% dei tirocini formativi, organizzati come ente promotore nei 12 mesi precedenti, in:

- a) un contratto a tempo indeterminato;
- b) un contratto di apprendistato previsto dal d.lgs. 167/2011 di almeno 12 mesi;
- c) un contratto a tempo determinato di almeno 6 mesi. In detta percentuale non vanno ricompresi i tirocinanti dimissionari, quelli il cui *stage* sia stato risolto per giusta causa,



quelli che, al termine del tirocinio, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato ex d.lgs. 167/2011 di almeno 12 mesi, con un contratto a tempo determinato di almeno 6 mesi.

Il tirocinio/*stage* non può essere attivato:

- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24, legge n. 223/1991 e s.m.i.;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ex d.lgs. 81/2008 e s.m.i.;
- per progetti formativi e convenzioni che si riferiscano a mansioni e qualifiche rientranti nei primi due livelli apicali del presente CCNL.

Le Parti firmatarie rimandano alla Commissione Paritetica di cui al presente CCNL l'armonizzazione, ai fini del presente CCNL, delle varie discipline regionali in materia di tirocini formativi. Entro 12 mesi dall'entrata in vigore del CCNL, la Commissione suddetta formulerà alle Parti stesse un'apposita proposta di protocollo che integrerà il CCNL stesso.

Art.20 – Apprendistato

Le Parti ritengono che l'istituto dell'apprendistato costituisca un valido strumento di promozione dell'occupazione giovanile che, attraverso un congruo periodo di tirocinio, tende al conseguimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo anche in considerazione delle mutevoli richieste di un mercato del lavoro sempre più esigente e dove i processi di trasformazione e informatizzazione richiedono un costante aggiornamento per soddisfare le variegate richieste. Nello svolgimento del rapporto il datore si impegna ad impartire o a far impartire l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima.

Detta funzione formativa unitamente a quella di scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione sono alla base della “causa mista” del rapporto. Questo rapporto è fondato su due distinti elementi:

- un ordinario rapporto di lavoro subordinato;
- un periodo di tirocinio formativo.

La scadenza temporale del rapporto di apprendistato è determinata in base al periodo di addestramento professionale di cui necessita il prestatore. Detta scadenza non determina pertanto automaticamente lo scioglimento del rapporto ma costituisce solamente il momento in cui può essere esercitata la facoltà di recesso.

- ***Tipologie***



Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato può svilupparsi in tre differenti tipologie:

- a) apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (da 16 a 18 anni);
- b) apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale (da 18 a 29 anni) ;
- c) apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (da 18 a 29 anni con durata massima fissata in sei anni).

Le Parti identificano il Profilo Formativo come l'insieme degli obiettivi formativi e gli standard minimi di competenza da conseguire nel corso del contratto attraverso il percorso formativo esterno ed interno all'impresa, formale e non formale sul luogo di lavoro.

Per quanto non espressamente stabilito nel presente CCNL si applicano le norme vigenti in materia e, specificamente, il D.Lgs n. 276/2003, la Legge n. 247/2007.

- ***Durata della formazione***

Nell'ambito del monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, pari a 120 ore per anno, saranno erogate, il primo anno, 40 ore di formazione dedicate alle tematiche trasversali, che saranno pari a 20 ore per il secondo anno e successivi. Le ore residue, saranno dedicate alla formazione professionalizzante. Si precisa che le attività formative a carattere trasversale hanno contenuti formativi omogenei per tutti gli apprendisti mentre quelle a carattere professionalizzante hanno contenuti specifici in relazione alla qualificazione professionale da conseguire.

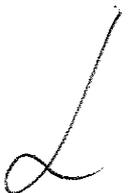
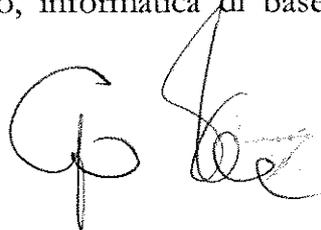
- ***Computo anzianità***

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio.

- ***Requisiti per il riconoscimento della capacità formativa interna***

Affinché al datore venga riconosciuta la capacità formativa interna è necessario che questi possieda determinati requisiti quali, ad es., l'utilizzo di docenti, anche propri dipendenti o tecnici esterni, con tre anni di esperienza professionale nelle medesime attività qualificanti che abbiano conseguito il diploma di scuola media superiore e che siano idonei a trasmettere conoscenze e competenze. La docenza potrà essere svolta anche dai datori che abbiano maturato almeno 6 anni di esperienza a riguardo. L'attività formativa dovrà svolgersi preferibilmente nei locali dell'Ente o in locali diversi da quelli utilizzati per l'attività d'impresa ma comunque in regola con le vigenti norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Dovrà essere garantita altresì la presenza di tutor aziendali con adeguate conoscenze e formazione. L'apprendimento dovrà riguardare anche nozioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, informatica di base, disciplina della tutela della riservatezza dei dati personali.



- ***Disciplina del rapporto***

Il contratto di apprendistato dovrà essere redatto rispettando i seguenti requisiti:

- forma scritta;
- la prestazione lavorativa a cui il lavoratore verrà adibito;
- la qualifica professionale alla quale tende e che potrà essere conseguita al termine del rapporto;
- il piano formativo individuale allegato alla lettera di assunzione;
- il periodo di prova;
- il livello di inquadramento di ingresso, la progressione e la categoria di destinazione;
- la durata del periodo di apprendistato;
- il percorso di formazione dell'apprendista nonché la ripartizione di impegno tra formazione c.d "aziendale o extra aziendale";
- il piano formativo individuale allegato alla lettera di assunzione.

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore non potrà essere inferiore a più di due livelli rispetto a quello di destinazione.

- ***Il piano formativo***

Il piano formativo sarà seguito da un piano individuale di dettaglio elaborato con l'ausilio del tutor nel quale le parti indicheranno con maggiore precisione il percorso formativo dell'apprendista.

Il Piano Formativo Individuale potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'Ente e del tutor.

Il piano formativo individuale deve contenere:

- il percorso, le competenze possedute e quelle da acquisire;
- l'indicazione del tutor la cui presenza è necessaria la presenza di un tutor quale responsabile del percorso formativo per l'attivazione del contratto.

- ***Tutor***

Il tutor è il soggetto che supporta l'apprendista nell'intero percorso di formazione identificato nel piano formativo individuale che lo stesso tutor contribuisce a definire. La formazione sarà realizzata mediante la presenza di un tutor in possesso delle competenze e delle funzioni previste dal D.M. 28 febbraio 2000 e dalle eventuali discipline regionali. Il tutor contribuisce alla definizione del Piano Formativo Individuale e attesta, anche ai fini dell'art. 53, comma 3, del D.Lgs 276/2003, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, che sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor segue ed indirizza il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

- ***durata***

 34

La durata massima del contratto di Apprendistato è conforme alla Tabella seguente:

<i>Inquadramento Finale</i>	<i>Durata Primo Periodo</i>	<i>Durata Secondo Periodo</i>	<i>Durata Totale</i>
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
4° Livello	16 mesi	16 mesi	32 mesi
5° Livello	16 mesi	16 mesi	32 mesi
6° Livello	16 mesi	16 mesi	32 mesi
7° Livello	12 mesi	12 mesi	24 mesi
8° Livello	12 mesi	12 mesi	24 mesi

- copertura previdenziale

Per tutti i contratti d'Apprendistato resta valida la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dal D.Lgs. 167/2011, successive modificazioni ed integrazioni.

Ai fini previdenziali gli Apprendisti saranno assicurati:

- per invalidità, vecchiaia, superstiti;
- per gli assegni al nucleo familiare;
- per la malattia e la maternità;
- per infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- disoccupazione, così come previsto dall'Art.2, Legge 92/2012.

Saranno esclusi, salvo diverse previsione legale in deroga, da:

- trattamenti d'integrazione salariale;
- fondo di garanzia TFR.
- **Percentuale di conferma**

In ottemperanza all'art. 3 del D.Lgs. 167/2011, al nuovo comma 3 bis, le Parti prevedono che l'assunzione, e le relative agevolazioni fiscali nonché la possibilità di stipulare ulteriori contratti di apprendistato, sia subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Non sono computati tra i contratti scaduti oltre ai rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova:

- i dimissionari;
- i licenziati per giusta causa;
- chi rifiuta di rimanere in servizio.
- **Periodo di prova**

L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova.

La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dal presente CCNL validi per il livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

Entro il termine del periodo di prova le Parti sono libere di recedere dal contratto o di continuare il rapporto di lavoro; in quest'ultimo caso il tempo di prova va calcolato nell'anzianità di servizio.

Il patto di prova, con l'indicazione precisa delle mansioni del Lavoratore, deve essere scritto e firmato dal Dipendente al momento della stipula del contratto.

Durante la prova l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla legge e dal contratto, previsti per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova.

È ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso di una specifica motivazione.

La malattia dell'Apprendista sospende il periodo di prova per un massimo di 60 giorni, per le qualifiche finali di Quadro od Impiegato direttivo, mentre è di 30 giorni per le altre qualifiche.

La sospensione effettuata proroga in ugual modo la durata del patto di prova.

In caso di ricovero ospedaliero, per tutte le qualifiche, la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 60 giorni.

La sospensione e la proroga del termine devono essere documentate dalla richiesta dell'Apprendista e dall'accettazione scritta che il Datore invierà all'Apprendista prima del compiersi del termine del patto.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

- **Proporzione numerica**

Un Datore di lavoro nel numero di Apprendisti da assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate.

In caso di Studi che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10, il numero di Apprendisti non può superare il 100%.

Se un Datore di lavoro ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3, potrà assumere al massimo 3 Apprendisti.

- **Esempi di qualifiche professionali comprese nel profilo alberghiero-ristorazione-turismo:**

- a) Dietologo

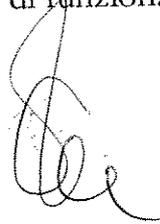
 36

- b) Cuoco
- c) Chef tecnologo
- d) Gastronomo
- e) Commis di cucina
- f) Addetto di cucina
- g) Pizzaiolo
- h) Gelatiere
- i) Pasticcere
- j) Sfoglina
- k) Operatore di produzione e servizi

Conoscenze e competenze tecnico-professionali specifiche:

- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo di produzione;
- Svolgere le operazioni di preparazione delle materie prime;
- Saper preparare fondi e salse, antipasti, primi piatti, secondi piatti, piatti a base di paste lievitate, dolci e gelati;
- Saper curare la coreografia del piatto;
- Conoscere e saper applicare le tecniche relative al controllo del costo – pasto;
- Conoscere le tecniche e le metodologie di sanificazione, i prodotti da utilizzare, la loro azione e le corrette modalità d'impiego;
- Saper predisporre un piano di pulizia;
- Conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso, la conservazione e la rotazione di strumenti, dotazioni e materiali;
- Saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale, assicurando lo stato di efficienza e di pulizia di strumenti e dotazioni;
- Conoscere le normative nazionali ed europee relative alla sicurezza alimentare e alla rintracciabilità di filiera;
- Conoscere e saper operare nel rispetto delle procedure aziendali per la tracciabilità del prodotto;
- Conoscere il sistema di rintracciabilità;
- Conoscere i sistemi di packaging e delle tecnologie di confezionamento;
- Conoscere e saper utilizzare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti;
- Conoscere il ciclo produttivo di riferimento, gli impianti di produzione e gli strumenti di lavoro;
- Conoscere le procedure previste dal Sistema Qualità Aziendale;
- Leggere e interpretare la documentazione tecnica di pertinenza;
- Conoscere i sistemi informatici in uso presso l'impresa;
- Conoscere le regole di funzionamento e saper operare in team di lavoro;ù




37




- Saper coordinare tecnicamente un gruppo di lavoratori della propria sezione di lavoro e/o reparto;
- Saper contribuire alla determinazione dei carichi di lavoro per i reparti;
- Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra le sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici dell'ambiente di lavoro;
- Conoscere e saper applicare la normativa vigente in materia di igiene, prevenzione e sicurezza sul luogo di lavoro;
- Conoscere e saper lavorare nel rispetto delle norme per la tutela ambientale;
- Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo, le misure di sicurezza e di tutela;
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;

- ***Esempi di qualifiche professionali comprese nel profilo industria grafica e stampa:***

- a) addetto alla stampa;
- b) Macchinista su macchina da stampa

- ***Conoscenze e competenze tecnico-professionali specifiche:***

- Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro dell'impresa;
- Conoscere le linee fondamentali di disciplina del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali nonché i diritti e i doveri dei lavoratori e gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro;
- Essere in grado di definire il ruolo della grafica all'interno della comunicazione dei mass-media;
- Saper dividere la struttura globale del processo grafico nei vari sottoprocessi conoscendone peculiarità e limiti;
- Conoscere le principali regole estetiche della grafica;
- Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza, il relativo ciclo di lavoro e scheda di controllo qualità;
- Conoscere ed applicare gli elementi di base della tecnologia delle macchine e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti;
- Conoscere le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità;
- Saper realizzare una forma di stampa con metodo manuale;
- Saper effettuare il controllo visivo e strumentale della forma di stampa;
- Saper identificare e gestire le registrazioni della macchina da stampa in funzione del formato, dello spessore e del tipo di supporto;
- Essere in grado di eseguire i controlli colore di base e valutarne i risultati;
- Essere in grado di effettuare il controllo strumentale della forma di stampa;
- Saper eseguire i controlli colore strumentali e valutazione dei risultati;

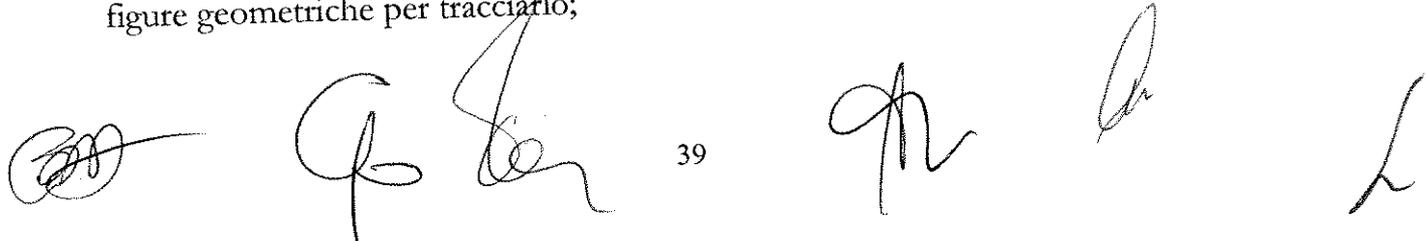
- Essere in grado di monitorare la qualità del prodotto in uscita, compilando la scheda di autocontrollo riportando i dati rilevati richiesti;
- Saper registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo;
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria e essere in grado di collaborare con i tecnici della manutenzione nelle operazioni di manutenzione preventiva e straordinaria;
- Conoscere e utilizzare gli strumenti di misura e di controllo previsti dalla scheda di controllo qualità ricevuta;
- Adottare nei processi lavorativi comportamenti conformi alle norme di sicurezza, qualità, salvaguardia della salute e dell'ambiente;
- Conoscere le principali evoluzioni tecnologiche che potranno essere implementate all'interno del processo grafico.

- ***Esempi di qualifiche professionali comprese nel profilo dell'industria della carta, della gomma della plastica, del legno, dei lapidei e delle finiture:***

- a) Gessista;
- b) Decoratore;
- c) Stuccatore;
- d) Pittore/Imbianchino;
- e) Posatore (Piastrellista, Mosaicista, Parquetista);
- f) Intonacatore;
- g) Addetto agli isolamenti termici e acustici e impermeabilizzazioni;
- h) Falegname;
- i) Addetto alla produzione di mobili, tappezziere;
- j) Addetto alla produzione dei mobili;
- k) Addetto alla produzione di imbottiti;
- l) Maestro d'ascia;
- m) Carpentiere in legno;
- n) Addetto alla produzione di semilavorati in legno;
- o) Addetto alle lavorazioni di manufatti in legno per l'edilizia e la cantieristica;
- p) Addetto alle lavorazioni in legno.

- ***Conoscenze e competenze tecnico-professionali specifiche:***

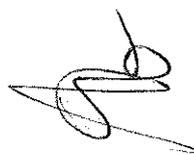
- Usare in sicurezza gli utensili e le attrezzature richiesti dalle lavorazioni in cui si è impegnati;
- Organizzare il proprio posto di lavoro;
- Leggere e tradurre in attività un elaborato grafico in scala;
- Calcolare superfici e volumi di un elemento tecnico e saper usare le proprietà delle figure geometriche per tracciarlo;



39

- Ricavare dagli elaborati grafici il contesto formale e storico dell'elemento tecnico da eseguire
- Individuare i materiali, le forme e le misure dell'elemento tecnico da realizzare
- Utilizzare il disegno per comunicare le informazioni sulle modalità di costruzione dell'elemento tecnico da eseguire;
- Conoscere e saper individuare gli elementi spaziali e tecnici di cui è composta un'opera edile e le soluzioni tecniche adottate per la sua realizzazione;
- Utilizzare gli elementi e gli strumenti metrico-geometrici (livella, metro, etc.), per la comprensione dell'elaborato grafico ed il trasferimento nell'esecuzione pratica;
- Conoscere le caratteristiche ed il comportamento dei materiali;
- Individuare i materiali con cui va costruito l'elemento tecnico da eseguire;
- Usare in sicurezza gli attrezzi e gli utensili a mano ed a motore della lavorazione in cui si è impegnati;
- Conoscere e saper dosare i diversi tipi di malte, i componenti specifici tradizionali ed innovativi per il loro utilizzo in situazione data;
- Programmare la successione delle operazioni e saper predisporre gli utensili e gli attrezzi;
- individuali di lavoro, le attrezzature ed i macchinari per eseguire in assoluta sicurezza ed a regola d'arte il tracciamento di un elemento tecnico;
- Conoscere le fasi del processo edilizio, gli operatori coinvolti ed il loro ruolo;
- Conoscere le innovazioni delle tecnologie di produzione ed applicazione;
- Conoscere e saper applicare le tecniche di fissaggio e posa;
- Comunicare e sapersi coordinare con i compagni di lavoro per l'esatta esecuzione dei lavori;
- Riferire in forma verbale e/o scritta al responsabile di cantiere il lavoro eseguito e saper redigere;
- elenchi ordinati di materiali e attrezzature necessarie all'esecuzione del lavoro
- Leggere, comprendere e comunicare ai compagni di lavoro istruzioni tecniche sui lavori, sui materiali, sulle attrezzature, sui macchinari;
- Conoscere i principi per l'archiviazione delle informazioni;
- Conoscere le innovazioni di processo e di prodotto;
- Conoscere e saper applicare la normativa vigente in materia di igiene, prevenzione e sicurezza sul luogo di lavoro;
- Conoscere e saper applicare la normativa in materia di selezione e smaltimento dei rifiuti;
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo, il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal Sistema Qualità Aziendale;
- Saper leggere e realizzare un elemento costruttivo dalla lettura di un elaborato grafico;



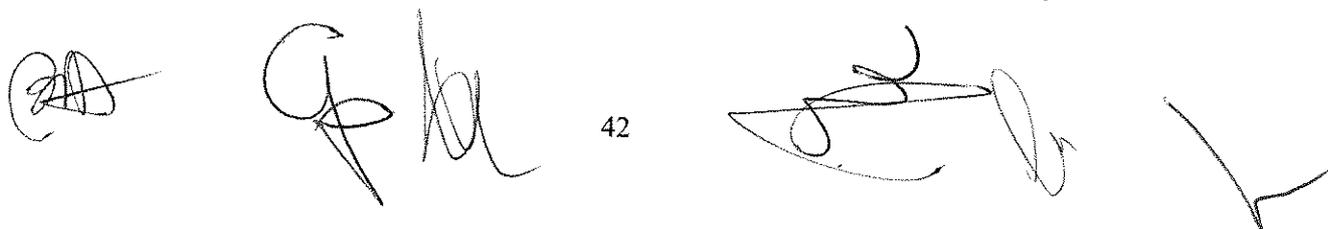




- Saper calcolare superfici e volumi di un elemento tecnico e saper usare le proprietà delle figure geometriche per tracciarlo;
- Saper leggere e interpretare il disegno tecnico in modo da individuare i materiali, le forme e gli incastri dell'elemento tecnico da eseguire;
- Saper individuare nei disegni le indicazioni per tracciare le parti da eseguire;
- Conoscere i diversi tipi di materiali per la produzione e saper riconoscere la specie legnosa più indicata al tipo di lavoro da eseguire;
- Saper utilizzare il disegno per comunicare le informazioni sulle modalità di costruzione dell'elemento tecnico da eseguire;
- Conoscere e saper individuare gli elementi spaziali e tecnici di cui è composta un'opera e le soluzioni tecniche adottate per la posa e l'inserimento di manufatti in legno;
- Saper tracciare, utilizzando le necessarie procedure, quote, pendenze di piani di posa orizzontali e verticali;
- Conoscere le caratteristiche fisiche e meccaniche del legno e degli altri materiali e la composizione fisico-chimica dei prodotti utilizzati;
- Saper usare in sicurezza gli attrezzi, gli utensili a mano e le macchine per le lavorazioni in cui si è impegnati;
- Conoscere e saper usare in sicurezza i nuovi macchinari;
- Conoscere i materiali di rivestimento e imbottitura;
- Saper predisporre gli utensili e gli attrezzi individuali di lavoro, le attrezzature ed i macchinari per eseguire in assoluta sicurezza ed a regola d'arte le operazioni (fasi) per la realizzazione di mobili, elementi e componenti in legno;
- Conoscere e saper applicare le soluzioni tecniche adottate per la realizzazione e la posa in opera a regola d'arte di manufatti lignei (porte, finestre, arredi, ecc.);
- Conoscere e saper applicare tecniche di levigazione, pulizia, lucidatura, finitura e coloritura del legno;
- Conoscere e saper utilizzare le metodologie di lavorazione del mobile e/o dell'imbottito;
- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di incollaggio e unione;
- Conoscere e saper applicare le tecniche di taglio e cucito per la produzione di imbottiti;
- Saper organizzare il proprio posto di lavoro;
- Comunicare e sapersi coordinare con i compagni di lavoro per l'esatta esecuzione dei lavori;
- Saper riferire in forma verbale e/o scritta ai responsabili il lavoro eseguito e saper redigere elenchi ordinati di materiali e attrezzature necessarie all'esecuzione del lavoro;

41

- Saper leggere, comprendere e comunicare ai compagni di lavoro istruzioni tecniche sui lavori, sui materiali, sulle attrezzature, sui macchinari;
- Conoscere e saper applicare la normativa vigente in materia di igiene, prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro;
- Conoscere e saper applicare la normativa in materia di selezione e smaltimento dei rifiuti;
- Conoscere le innovazioni di processo di prodotto e di contesto.
- ***Esempi di qualifiche professionali comprese nel profilo tessile, abbigliamento, moda***
 - a) Addetto al controllo prodotti/qualità;
 - b) Addetto alla misurazione/controllo con marcatura difetti;
 - c) Addetto controllo fasi intermedie;
 - d) Collaudatore;
 - e) Collaudatore giacche/capispalla/gonne/pantaloni;
 - f) Sarto;
 - g) Stilista;
 - h) Ricamatore;
 - i) Tessitore.
- ***Conoscenze e competenze tecnico-professionali specifiche:***
 - Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo, il ciclo produttivo di riferimento, le procedure previste dal Sistema Qualità Aziendale;
 - Saper utilizzare metodi, procedure e strumenti per la verifica e valutazione del livello qualitativo del prodotto;
 - Saper intervenire sulle difettosità e segnalare (con le dovute procedure) quelle non risolvibili mediante intervento immediato, eventualmente individuando ipotesi di soluzione;
 - Conoscere la struttura e le caratteristiche dei prodotti realizzati, le relative tecnologie di formazione e i principali processi di trattamento del prodotto;
 - Conoscere le materie prime e/o accessori, il ciclo di produzione, i macchinari utilizzati e le tecniche di lavoro del proprio comparto;
 - Acquisizione di competenze operative relative in particolare alle seguenti fasi:
 - *per il comparto Filatura:* Preparazione, Cardatura, Filatura, Ritorcitura, Roccatura, Controllo.
 - *per il comparto Tessitura ortogonale:* Orditura, Apprettatura/Bozzima, Tessitura, Controllo.
 - *per il comparto Tessitura a maglia/calze:* Tessitura a maglia, Controllo.
 - *per il comparto Nobilitazione:* Preparazione, Tintura, Stampa, Finissaggio, Controlli.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a circular stamp on the left and several cursive signatures.

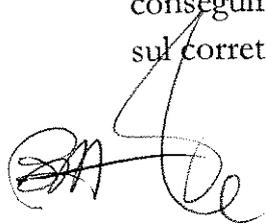
- per il comparto *Confezioni (maglia/ tessuto)*: Taglio, Cucito, Stiro, Rifinitura dei capi e controllo.
- per il comparto *Pelletteria*: Taglio, Assemblaggio, Cucito, Incollaggio degli oggetti in pelle,
- Rifinitura, Controllo.
- per il comparto *Calzature*: Taglio, Cucito, Assemblaggio, Incollaggio, Montaggio, Rifinitura, Controllo.
- per il comparto *Tessili Vari*:
- *Pizzi/ricami*: formazione del pizzo o ricamo, Finissaggio, Controllo.
- *Non Tessuti/feltri*: Assemblaggio/consolidamento fibre, Finissaggio, Controllo;
- Conoscere le regole di funzionamento e saper operare in team di lavoro;
- Saper coordinare tecnicamente un gruppo di lavoratori della propria sezione di lavoro e/o reparto;
- Saper contribuire alla determinazione dei carichi di lavoro per i reparti;
- Saper promuovere i collegamenti tecnici e/o gestionali di tipo operativi o informativi tra le sezioni di lavoro e/o i reparti e/o uffici dell'ambiente di lavoro;
- Conoscere e saper applicare la normativa vigente in materia di igiene, prevenzione e sicurezza sul luogo di lavoro;
- Conoscere e saper lavorare nel rispetto delle norme per la tutela ambientale
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.
- ***Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato***

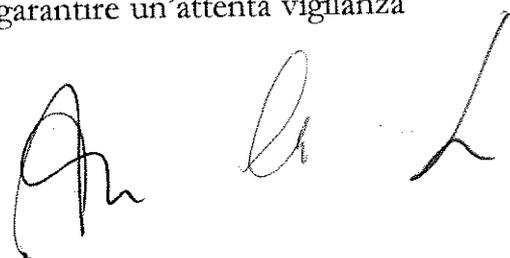
Il periodo di apprendistato effettuato presso altri datori sarà computato presso il nuovo, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. Le parti concordano sulla possibilità di cumulare, nel rispetto del limite massimo di durata, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante. Per consentire l'effettivo esercizio del diritto di cumulo dei periodi di apprendistato, ciascun datore di lavoro è tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, a registrare la formazione svolta nel libretto individuale del lavoratore. Il libretto individuale o, in alternativa, la Dichiarazione del percorso Formativo, deve essere presentato dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre imprese o cooperative riferiti alla stessa qualifica professionale.

- ***Obblighi del datore di lavoro***

Il datore ha l'obbligo di:

- impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto e garantire un'attenta vigilanza sul corretto svolgimento del rapporto;





- accordare all'apprendista, senza alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento formativo nonché per il conseguimento di titoli di studio a valore legale;
- informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a sei mesi, l'apprendista dei risultati dell'addestramento;
- 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;
- non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- attestare al termine del periodo di addestramento le competenze professionali acquisite dell'apprendista dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente e consegnandone copia al lavoratore.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista ha l'obbligo di:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro e del tutor della sua formazione professionale e seguire con impegno gli insegnamenti impartiti;
- frequentare con assiduità e diligenza i corsi obbligatori di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- osservare le norme disciplinari generali previste dai CCNL.
- ***Malattia e infortunio***

L'apprendista in malattia ha diritto ad un'indennità pari al 50% della retribuzione di fatto e per tutta la durata dello stesso. In caso di infortunio sul lavoro l'apprendista ha diritto alla retribuzione per intero della giornata dell'infortunio e al 50% della retribuzione di fatto per tutto il periodo riconosciuto dall'INAIL.

TITOLO III DISCIPLINA DEL PERSONALE

art. 21 – livelli tabellari

L'inquadramento delle varie mansioni nei singoli livelli, dovrà essere effettuato sulla base delle declaratorie, dei profili e delle esemplificazioni previste dal CCNL.

I LIVELLO

Appartengono a questo livello i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti che svolgono con carattere continuativo e con autonomia decisionale funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, con responsabilità generale, e che pertanto abbiano poteri decisionali e responsabilità gestionale anche nei confronti di terzi e nella conduzione e coordinamento di risorse umane e materiali, in settori o servizi di particolare complessità operativa e che ne rispondano dei risultati; a titolo esemplificativo e non esaustivo: *capo settore ristorazione, direttore o Gerente di supermercato, direttore gerente, responsabile del personale, responsabile dell'amministrazione, capo settore*

attività spettacolistiche, attrazioni e accoglienza, capo settore commerciale, capo settore acquisti e vendite, capo settore tecnico, capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine Capo settore marketing

– Indennità di funzione

A decorrere dalla data di attribuzione della presente qualifica potrà essere mensilmente corrisposta, ai Lavoratori interessati, un'indennità di funzione fino a € 100,00 (ottanta/00 euro) lorde per 13 mensilità.

II LIVELLO

Appartengono a questo livello i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti in possesso d'elevate conoscenze tecniche, amministrative e commerciali, che, in condizioni di autonomia organizzativa e funzionale, svolgono mansioni ad alto contenuto professionale svolgono con continuità compiti di sovrintendenza, coordinamento e controllo dei relativi sottoposti rispondendo nell'ambito delle funzioni delegate, dell'efficienza e dei risultati conseguiti.

a titolo esemplificativo e non esaustivo: *Capo cuoco, responsabile area acquisti e vendite, Responsabile area mense, responsabile area manutenzione, supervisore parco, responsabile area marketing, infermiere professionale, interprete, Responsabile dei servizi di prenotazione, Responsabile del coordinamento dei servizi di ricevimento e portineria, Capo laboratorio di pasticceria o gelateria o gastronomia, Responsabile della ristorazione, Responsabile punto vendita, responsabile servizio catering, direttore di campeggio, direttore villaggio turistico, direttore di circolo sportivo.*

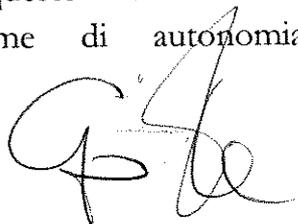
III LIVELLO

Appartengono al livello i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti che, in condizioni di completa autonomia organizzativa e funzionale sulla scorta delle deleghe e direttive generali ricevute, svolgono mansioni che comportano con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici per le quali è richiesta una particolare competenza professionale. Gestiscono altresì i contatti esterni (clienti, fornitori, banche, Enti) dando soluzioni ai problemi organizzativi tecnici, amministrativi e gestionali del settore coordinato.

A titolo esemplificativo e non esaustivo: *Analista amministrativo e di gestione, Assistente di direzione, cassiere centrale, Capo agenzia con autonomia tecnica ed amministrativa, Capo banconiere di pasticceria, Capo barista, Capo barman, Capo contabile, Capo CED, Capo magazzino, Primo maitre d'hotel, primo portiere, Responsabile controllo di più settori, capo assistente bagnanti, Capo animatore di complessi ricettivi aria aperta e/o villaggi, Capo operaio coordinatore di un team, Capo garage Capo giardiniere Capo gruppo mensa- gelatiere, Capo lavandaio,*

IV LIVELLO

Appartengono a questo livello i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti che operano, anche in regime di autonomia, con specifiche conoscenze di natura



amministrativo/logistico e tecnico/pratiche svolgendo lavori per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità

A titolo esemplificativo e non esaustivo: *programmatore CED, Addetto alla prenotazione, Addetto al ricevimento, Addetto alla promozione e/o al marketing, Addetto all'assistenza e accompagnamento di viaggi, Assistente o vice o aiuto supervisore catering, Barista unico, Cameriere di rango, Fisiocinesiterapista, Conducente di mezzi pesanti, con patente d/e, Capo operaio, Cuoco unico, dietologo, Estetista, Governante unico, Impiegato amministrativo, Istruttore di ginnastica correttiva, Pizzaiolo unico, Operaio specializzato provetto, assistente giochi acquatici, sommelier, hostess e steward, responsabile della gestione dell'agenzia, istruttori ed addetti agli impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere, palestre, sale fitness, stadi, sferisteri, campi sportivi, autodromi, circoli sportive.*

V LIVELLO

Appartengono a questo livello i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti che svolgono mansioni esecutive che richiedono una preparazione professionale e una pratica del lavoro. Sono in possesso di competenze specifiche nel proprio settore e possono coordinare e formare nel proprio ambito di competenza.

A titolo esemplificativo e non esaustivo: *Addetto ai servizi turistici, Addetto alla riparazione di macchine distributrici di cibi e bevande, Addetto alla segreteria, Addetto alla vigilanza non armata, addetto alle biglietterie in agenzia di viaggi, Addetto alle prenotazioni, Addetto alle vendite, Addetto fangoterapia, Animatore, Assistente ai bagnanti, Autista con patente "C", manovratore comandi di automezzi quali autocompattatore, autospazzatrice, carropontista, addetto impianti di inserimento e trattamento rifiuti, operaio addetto alle discariche anche per attività di smaltimento, depurazione acque e registrazione carico/scarico dei rifiuti, Banconiere con funzioni di vendita, Barbiere e parrucchiere, Cameriere ai vini ed antipasti, trinciatore, Barman, dispensiere, cantiniere, programmatore, Conducente di automezzi pesanti, operatori di centrale, Cuoco di cucina non organizzata in partite, Estetista, Gastronomo, Gelataio, addetto alla fatturazione, massaggiatore, operatori di centrale, responsabile delle giocate, assistente socio sanitario e socio assistenziale qualificato artisti lirici, cantanti di musica leggera, coristi, maestri del coro, attori di prosa, mimi, attori cinematografici, attori di doppiaggio, attori di Operetta, rivista, fotoromanzi, varietà ed attrazioni, imitatori, contorsionisti, artisti del circo, marionettisti e burattinai, acrobati e stuntman, ipnotizzatori, illusionisti e prestigiatori, presentatori, disc-jockey, animatori in strutture turistiche e di spettacolo, body-guard, soggettiisti, dialogisti, adattatori cinetelevisivi o di audiovisivi, fotografi, light designer, compositori, orchestrali, concertisti e solisti, bandisti, ballerini e tersicorei, cubisti, spogliarellisti, figuranti di sala, indossatori, fotomodelli, macchinisti, pontaroli, elettricisti, attrezziisti, falegnami, tappezziere, pittori, decoratori, stuccatori, formatori e autisti scritturati per produzione, gruppisti, scenografi, story board assist, bozzettista, creatori di fumetti, illustrazioni e disegni animati, architetti, arredatori, costumisti, modisti e figurinisti teatrali, addetti cinematografici e di audiovisivi, sarti, truccatori, parrucchieri, revisore contabile, estimatore nelle aziende di arte ed antichità, spedizioniere patentato, enotecnico, enologo, tecnico oleario, tecnico chimico di laboratorio anche con funzioni di vendita, specialista di controllo di qualità, cassiere principale,*

consegnatario responsabile di magazzino, capo piazzale, pompista specializzato Cassiere, Ispettore mensa, addetto al Portavalori, educatore di ludoteca, operatori di cabine di sale cinematografiche, operatore di sale da gioco, sale scommesse, sale giochi, ippodromi, scuderie di cavalli da corsa e cinodromi; operai negli spettacoli viaggianti,

VI LIVELLO

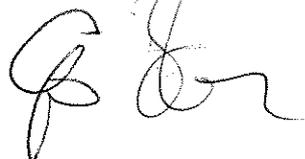
Appartengono a questo livello i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti in possesso di capacità tecnico pratiche necessarie allo svolgimento di lavori di normale complessità spesso con personale responsabilità ed in condizione di elevata autonomia operativa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo: *Cameriere di ristorante, Addetto al controllo amministrativo, al personale, al ricevimento cassa, al controllo merci e movimenti, Addetto alla manutenzione delle aree verdi con patentino uso veleni, Addetto alla sicurezza, cassiere, conducenti di macchine operatrici di piccole dimensioni e di carrelli elettrici, addetto al ricevimento e preparazione degli ordini, manovratore di gru per operazioni di sollevamento, addetto all'officina, rimozione rifiuti, Addetto alle celle surgelati e/o precotti, Banconiere di gelateria e pasticceria, Assistente ai bagnanti, Autista, Banconiere di tavola calda, Caffettiere, dispensiere, cantiniere, Capo squadra del personale di fatica e/o pulizie Cassiere bar e ristorante, Controllore di campeggio, addetti sala conta, Dattilografo, guardiano di notte, operatore di macchine perforatrici e verificatrici, online assistant (help desk), assistente informatico, manutenzione reti intranet ed extranet, Pizzaiolo, addetto al baby sitting e baby parking, Operaio qualificato, Responsabile servizio lavanderia, addetto alla ludoteca, addetto all'emissione dei biglietti comprovanti la giocata, al controllo e al pagamento delle vincite, ausiliario socio sanitario e di assistenza agli anziani, ai bambini ed ai disabili, addetto alla stampa, Macchinista su macchina da stampa, Gessista, Decoratore, Stuccatore, Pittore/Imbianchino, Posatore (Piastrerista, Mosaicista, Parquetista), Intonacatore, Addetto agli isolamenti termici e acustici e impermeabilizzazioni, Falegname, addetto alla produzione di mobili, tappezziere, addetto alla produzione dei mobili, addetto alla produzione di imbottiti, maestro d'ascia, carpentiere in legno, addetto alla produzione di semilavorati in legno, addetto alle lavorazioni di manufatti in legno per l'edilizia e la cantieristica, addetto alle lavorazioni in legno.*

VII LIVELLO

Appartengono a questo livello i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti in possesso delle competenze richieste dalla natura del lavoro acquisite anche mediante prolungata esperienza nel settore in cui operano e per le quali sono richieste normali conoscenze teoriche specifiche ed adeguate capacità tecnico-pratiche.

A titolo esemplificativo e non esaustivo: *accompagnatore su campo, Addetto a mansioni di attesa e custodia, Archivist, Addetto al centralino, commesso, Cameriere ai piani, Cameriere nei villaggi turistici, operatore di macchine perforatrici e verificatrici, online assistant (help desk), assistente informatico, manutenzione reti intranet ed extranet, codificatore, operatore call center in audio e/o video, Cameriere sala e piani, Addetto ai campi sportivi e ai giochi, Addetto ai servizi di spiaggia, Addetto ai servizi di mensa, Addetto al self-service, tavola calda, banco bar e sala, Addetto lavanderia e stiraggio,*



Assistente alle consegne con o senza mezzi di locomozione, Custode, Addetto cucina, Addetto portineria, Maschera, Cameriere villaggi turistici, Cameriere ai piani, Commis di bar, Commis di cucina, Centralinista, Confezionatore di buffet, Cucitore, Aiutante preparatore catering, Guardiano notturno e diurno, Sorvegliante di ingresso, Aiuto banconiere di spacci e carni, Aiuto commesso nella vendita di prodotti alimentari -salumeria -pizzicheria -alimentari misti -negozi rivendita ortaggi e frutta -negozi e spacci di prodotti della pesca -esercizi al dettaglio di latte e derivati.

VIII LIVELLO

A questo livello appartengono i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti che svolgono mansioni d'ordine, di manovalanza e/o di semplice attesa e custodia e operano sotto la direzione ed il controllo seguendo schemi predisposti o specifiche disposizioni ricevute. Appartengono a questo livello altresì i lavoratori neo assunti alla prima esperienza lavorativa che, dopo un'anzianità di 12 mesi saranno inquadrati al VII livello.

A titolo esemplificativo e non esaustivo: *Addetto alla stiratura con apparecchi automatici, Addetto alle pulizie e servizi igienici, Commissioniere, Conducente di motocicli, Inserviente generico, Personale di fatica, Facchino ai bagagli, Addetto servizi mensa, Fattorino, Garagista, Guardarobiere, Posteggiatore, magazziniere, addetti al recupero di contenitori ed attrezzature di imballaggio, lavaggio automezzi, addetti imbragaggio merci, spazzini anche con veicoli, addetto al montaggio prefabbricati, autista generico, addetti al carico e scarico merci, guardiani notturni, Portapacchi, Avvolgitore; Fascettatore e tagliatore di testate nelle Cooperative di distribuzione di giornali; Ascensorista; Pompista comune; Lavatore; Asciugatore; Imbragatore e Legatore.*

TITOLO IV

DISCIPLINA DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 22 – orario di lavoro

Come previsto dall'art. 2 D. Lgs. n. 66/2003, per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il Lavoratore sia presso il luogo di lavoro od altra pertinenza disposta dall'Azienda, a disposizione del Datore di lavoro o nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, compresi i periodi in cui i Lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal Datore di lavoro e a tenersi a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità.

La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità dei Lavoratori è fissata in 40 ore settimanali e, di norma, 8 ore giornaliere. Esse sono normalmente distribuite su 5 o 6 giornate lavorative.

Non si computano nell'orario di lavoro, come previsto dall'Art. 5 RD 1955/1923, richiamato dall'art. 8 comma 3 D. Lgs. n. 66/2003: i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'Azienda; le soste di durata non inferiore a 10 minuti e complessivamente non superiore a 2 ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione al

Dipendente, nel senso chiarito al comma precedente (i periodi sinora elencati non si computano neanche ai fini del riposo giornaliero, che deve essere continuativo); il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro.

L'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario. Per la compiuta disciplina dell'orario di lavoro si fa espresso rinvio al D.Lgs. n. 66 dell' 08/04/2003 ed alla L. 183/2010, il c.d. collegato lavoro. Eccezionalmente si prevede una durata settimanale massima dell'orario di lavoro pari a 45 ore per gli addetti a mansioni discontinue.

- Riposo giornaliero e riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto, ogni sette giorni, a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero ossia undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il periodo di riposo consecutivo è calcolato in media su un periodo non superiore a 14 giorni. Le ore di lavoro prestate nel giorno di riposo settimanale danno diritto ai lavoratori di godere il riposo compensativo nel giorno successivo.

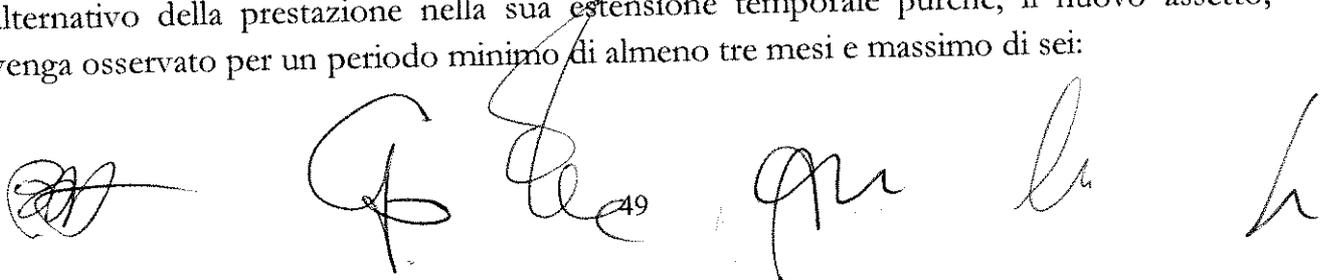
- Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

Come detto, la durata media del lavoro effettivo per la generalità delle cooperative è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali distribuito su cinque o sei giornate lavorative. Ad esso è commisurata la retribuzione.

La durata media settimanale del lavoro ordinario, ai sensi dell'art. 13 della Legge 24/6/1997 n. 196, può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai dodici mesi salvi gli accordi aziendali in materia.

Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante il lavoro superiore a 15 (quindici) minuti, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero; il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno della Cooperativa; comunque tutto quanto previsto dall'art. 5 del R.D. n. 1955 del 10 settembre 1923.

Al fine di sostenere le variazioni dell'intensità lavorativa nel corso dell'anno, il datore potrà prevedere un regime di flessibilità che preveda il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali e per un massimo di 12 settimane. In tal caso verranno riconosciuti ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione con la stessa articolazione prevista per i periodi di superamento. Considerando la limitata possibilità di conservazione dei prodotti e le imprevedibili fluttuazioni del mercato, l'impresa potrà sottoscrivere, alla presenza di rappresentanti delle OO.SS. firmatarie, apposito accordo di II livello nel quale prevedere e disciplinare lo svolgimento alternativo della prestazione nella sua estensione temporale purchè, il nuovo assetto, venga osservato per un periodo minimo di almeno tre mesi e massimo di sei:



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with the number 49 in the middle, and several other initials on the right.

- l'orario ordinario di lavoro di 40 ore settimanali può essere articolato su 5 o sei giorni anche prevedendo dei rientri pomeridiani;
- previsione della flessibilità in entrata, garantendo, in ogni caso, la copertura ininterrotta del servizio in determinate fasce orarie;
- turnazioni straordinarie stagionali;
- differente disciplina della pausa pranzo – per i lavoratori che beneficiano di un intervallo per la consumazione dei pasti eccedente i 30 minuti potrà essere prevista la possibilità (ad es. in presenza di picchi produttivi o in caso di orario continuato) di rinunciare al lasso di tempo eccedente per riprendere la prestazione con conseguente conguaglio economico dei minuti lavorati.

La contrattazione aziendale potrà disciplinare la possibilità, per il lavoratore, di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una certa fascia, assicurando comunque una certa estensione temporanea (Flex-time). Diverse condizioni sono demandate alla contrattazione integrativa aziendale, anche se la distribuzione dell'orario di lavoro viene determinata dal presente CCNL.

Il datore di lavoro deve esporre in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutto il personale interessato l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

Durante l'orario di lavoro, il socio lavoratore o il lavoratore dipendente non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dalla Cooperativa senza esserne autorizzato il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato "tempo" a disposizione del datore di lavoro.

Le Parti, in relazione all'orario di lavoro di cui al presente articolo, affermano la volontà di perseguire nel corso della validità contrattuale, una progressiva riduzione dell'orario di lavoro stesso, nell'ambito di una politica generale di riduzione dell'orario di lavoro per favorire l'occupazione con il maturarsi delle condizioni di rilancio del settore.

Le Parti per quanto concerne la flessibilità di cui al presente articolo, attuano una fattispecie di orario multiperiodale ai sensi del D M del 30 agosto 1999.

- ***flessibilità tempestiva***

Per necessità a causa dell'intensità dell'attività le cooperative possono superare in determinati periodi dell'anno il normale orario settimanale.

La cooperativa comunicherà al sindacato aziendale con un preavviso non superiore a cinque giorni, illustrandone le ragioni, il ricorso alla flessibilità.

Per il superamento del normale orario di lavoro previsto contrattualmente la cooperativa corrisponderà, nei periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.






La compensazione tra ore in supero e ore in riduzione dovrà avvenire entro dodici mesi dall'inizio della flessibilità.

I dipendenti percepiranno la normale retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli con riduzione di orario.

- **banca ore**

Possono essere accantonate nella banca ore le ore derivanti da prestazioni di lavoro straordinario e le ore di recupero della flessibilità non fruite per comprovati impedimenti personali.

- **Reperibilità**

Per taluni servizi può essere stabilito l'obbligo della reperibilità del dipendente.

La reperibilità può essere:

- esterna: demandata alla contrattazione aziendale che provvederà a determinare i servizi, i periodi, la durata ed il compenso;

- interna: il dipendente è reperibile nelle ore notturne all'interno della cooperativa, e nel limite massimo di 10 volte al mese determinate dalla struttura e dalla organizzazione della cooperativa e ad essi è riconosciuto l'importo fisso di € 25,00 lordi per ciascuna notte di servizio che si aggiunge alla normale retribuzione con la maggiorazione per lavoro straordinario notturno.

- **Richiamo in servizio**

Se il dipendente in riposo venga richiamato in servizio a fronte di esigenze organizzative per svolgere la prestazione lavorativa con preavviso non superiore a 24 ore spetta un compenso orario lordo forfettario pari a € 6,00 nel caso di prestazione effettuata.

- **sospensione**

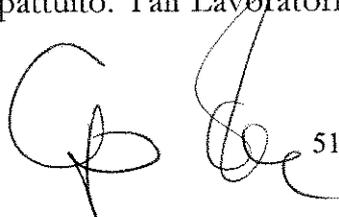
In caso di breve sospensione del lavoro (inferiore a trenta minuti) per fatto indipendente dalla volontà del Lavoratore, quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione, per tutto il periodo di sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o di scioperi.

In caso di sospensione pari o superiore a 30 minuti, dovuta a causa di forza maggiore, il Datore ha diritto di porre in libertà i Dipendenti interrompendo così la retribuzione.

- **lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia**

Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, addetti alla reception, inservienti, centralinisti, personale addetto agli impianti di condizionamento e riscaldamento, personale addetto alla conduzione di piscine ed al controllo dei bagnanti, ecc.), la durata dell'orario di lavoro normale settimanale può essere fissata nel contratto d'assunzione in 45 ore ordinarie, fermo restando che la retribuzione mensile sarà proporzionata all'orario settimanale ordinario pattuito. Tali Lavoratori discontinui, a norma dell'art. 16 d) e p) del



D. Lgs. 66/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale dell'orario normale di lavoro ma sono soggetti alla disciplina sulla durata massima settimanale.

L'orario settimanale di lavoro può essere svolto su 5 o 6 giorni: dette modalità dovranno essere inserite nella lettera di assunzione, fermo restando che, quando la variazione è richiesta dalla natura del servizio, potrà essere effettuata in qualsiasi momento riconoscendo un congruo preavviso al lavoratore con relativa comunicazione in forma scritta.

Per il Lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia, una volta superato l'orario di lavoro normale di 45 ore settimanali, decorre la qualificazione straordinaria del lavoro con le maggiorazioni previste dal presente CCNL.

Art. 23 – lavoro a turni

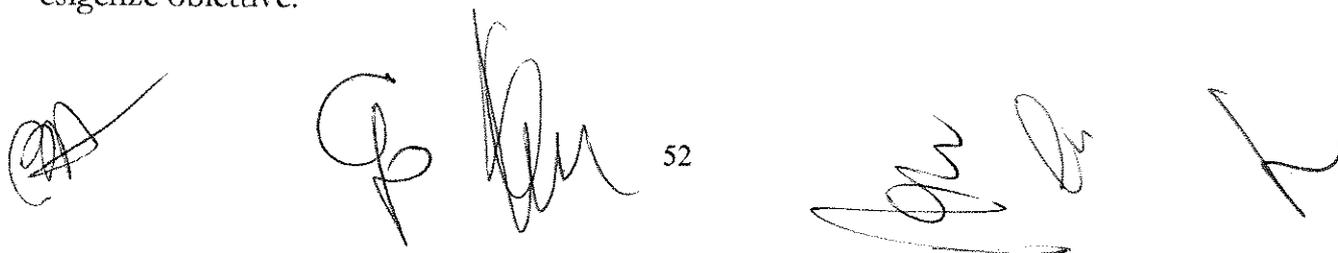
È un metodo di organizzazione del lavoro a squadre in base al quale i dipendenti sono, in successione, occupati negli stessi posti di lavoro, secondo una frequenza predeterminata, compreso quello rotativo di tipo continuo o discontinuo per il quale comporta la necessità per i lavoratori dipendenti di compiere un lavoro ad ore differenti su periodo determinato di giorni o settimane. È diritto del dipendente di conoscere con congruo anticipo i propri turni di lavoro. Per compensare improvvise assenze dei lavoratori l'impresa può preconstituire una riserva di soci lavoratori e di lavoratori dipendenti che diano la disponibilità a prestazioni in orari non rigidamente predeterminati.

- fine turno

il dipendente a fine turno, qualora per motivi non programmabili, non dovesse ricevere il cambio, dovrà rimanere al suo posto di lavoro finché l'impresa non avrà provveduto alla sua sostituzione entro e non oltre due ore dalla fine del turno precedentemente effettuato. Le ore lavorate in supero saranno retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario che va ad aggiungersi alle altre maggiorazioni eventualmente riconosciute. Per poter attuare tale articolazione è richiesto il confronto con le OO.SS. in sede di contrattazione di II livello.

Art. 24 – personale non soggetto alla limitazione di orario

Ai sensi dell'art. 17 c. 5 del D. Lgs. n. 66/2003, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei Lavoratori, le disposizioni dello stesso D. Lgs. relative all'orario di lavoro non si applicano ai Lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai Lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta di personale direttivo delle cooperative, di personale viaggiante o di altre persone aventi, di fatto, autonomo potere di gestione del loro orario, anche quando esso è determinato da esigenze obiettive.



52

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa della cooperativa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, contrattualmente individuato nel personale che riveste la qualifica di Impiegato di I° o di II° livello, della classificazione di cui al presente contratto.

La Paga Base Nazionale Mensile del personale direttivo già comprende la retribuzione di eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi.

In sede di contrattazione aziendale potranno essere previsti emolumenti per prestazioni straordinarie o in alternativa al pagamento, potranno stabilirsi dei recuperi compensativi.

TITOLO V

DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO

Art. 25- Lavoro straordinario

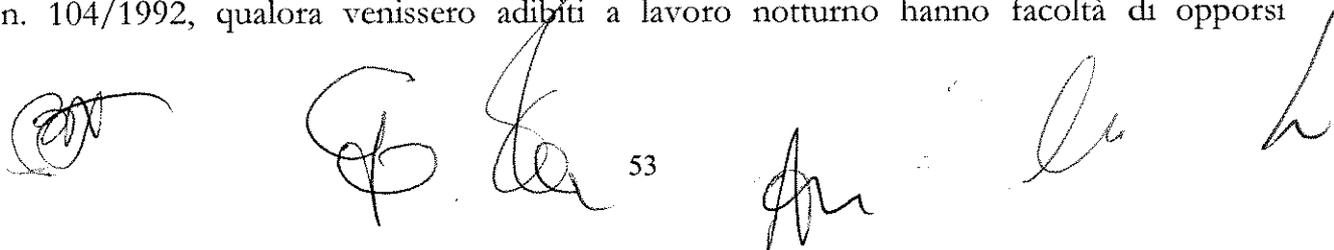
Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale giornaliero sono considerate lavoro straordinario. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative supplementari e straordinarie a carattere individuale, nel limite totale di 250 ore annue. Il dipendente non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. In ogni caso, il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto in due ore giornaliere e otto settimanali e dovute a cause inderogabili e/o ad esigenze di servizio di carattere urgente ed imprevedibile.

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.

La corresponsione del quantum a titolo di lavoro straordinario dovrà essere effettuata entro il mese successivo a quello in cui è maturato.

Le Parti, ai sensi del D.Lgs n.532/1999 e D.Lgs. 66/2003, recepiscono, relativamente alle figure applicabili, la definizione di lavoro notturno come quel lavoro prestato in un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. E' fatto espresso divieto adibire al lavoro notturno le donne in gestazione, dal momento in cui è stato accertato lo stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino o, comunque, dal momento in cui il datore di lavoro ha avuto conoscenza della fattispecie generatrice del divieto.

La lavoratrice madre di un bimbo di età inferiore a tre anni, la lavoratrice e/o il lavoratore unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni, la lavoratrice e/o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della L. n. 104/1992, qualora venissero adibiti a lavoro notturno hanno facoltà di opporsi



53

comunicando il dissenso al datore di lavoro in forma scritta entro 24 ore antecedenti il previsto inizio della prestazione.

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

- **Maggiorazioni**

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

- 15% per le prestazioni di lavoro dalla 41° alla 48° ora settimanale o supplementare;
- 20% per le prestazioni di lavoro eccedenti eccezionalmente la 48° ora settimanale;
- 25% per le ore prestate eccezionalmente tra le 22.00 e le 06.00;
- 15% per le ore prestate in via ordinaria o per turnazione tra le 22.00 e le 06.00;
- 30% per le ore prestate eccezionalmente nei giorni festivi;
- 35% per le ore prestate eccezionalmente nei giorni festivi in orario notturno.

- **Maggiorazioni lavoratori a turni**

Per le prestazioni lavorative a turni sono previste le seguenti maggiorazioni:

1. 10% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro notturno;
2. 15% (quaranta per cento) per le prestazioni di lavoro festivo.

- **Liquidazione**

Le ore di lavoro prestate in via straordinaria devono essere liquidate nel mese successivo rispetto a quello in cui sono state svolte, salvo richiesta del dipendente che intenda goderle come riposo compensativo o accantonarle in banca ore. Per quanto non previsto dal presente CCNL, valgono le vigenti norme di legge.

TITOLO VI

DISCIPLINA DEI PERMESSI-FESTIVITA'-RIPOSI

PAUSE-CONGEDI-RECUPERI

Art. 26 - Permessi ordinari retribuiti

Al lavoratore dipendente potranno essere concessi permessi retribuiti da chiedere normalmente durante la prima ora di lavoro. Tali permessi retribuiti, complessivamente per 40 ore all'anno, sono concessi in sostituzione delle cinque festività soppresse secondo il combinato disposto della L. n. 54/1977 e del D.P.R. n. 792/1985. Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto e/o in parte usufruite, il lavoratore dipendente ha diritto alla corresponsione della relativa retribuzione. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro o di assunzione nel corso dell'anno, il dipendente avrà diritto alle sole giornate di permesso straordinario corrispondenti ai giorni già festivi cadenti rispettivamente nel periodo antecedente alla risoluzione del rapporto di lavoro o nel periodo successivo alla costituzione del medesimo. Le giornate di permesso ordinario retribuito devono essere usufruite preferibilmente nel corso dell'anno.

Nel caso in cui, per qualsiasi motivo vengano riconosciute e godute o retribuite le ore relative a una o più festività soppresse queste verranno decurtate dal monte di 40 ore.

Art. 27 - Permessi straordinari retribuiti

Le Parti convengono che, il lavoratore dipendente ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati previa comunicazione. Il lavoratore dovrà presentare, entro il termine massimo di dieci giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione attestante l'evento. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

EVENTI

GIORNI

- | | |
|---|----------|
| a) matrimonio di un figlio | 2 giorni |
| b) nascita o adozione di un figlio | 3 giorni |
| c) decesso padre, madre, fratello, sorella, coniuge, figlio | 3 giorni |
| d) decesso suocero, nonno, zio, cugino | 2 giorni |
| e) al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione. | |

Il periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno.

I permessi summenzionati nel presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone disabili ex art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

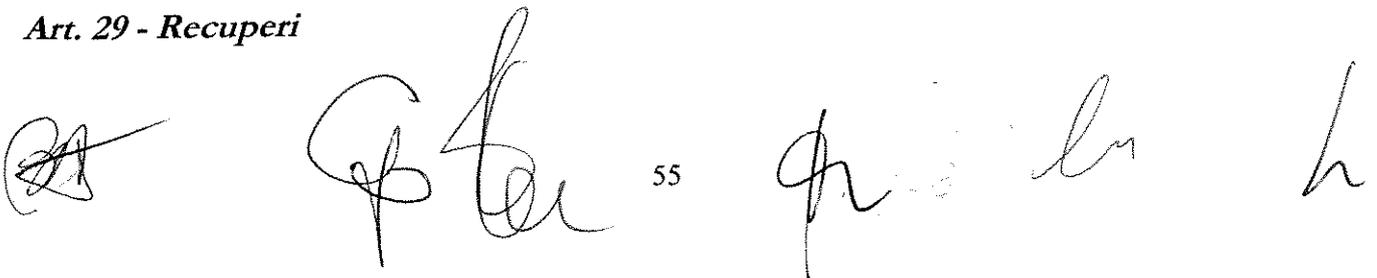
In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro e il lavoratore dipendente concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso.

In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

Art. 28- Permessi non retribuiti

Il dipendente potrà richiedere di usufruire, in aggiunta ai permessi di cui sopra, anche di permessi non retribuiti per un massimo di 48 ore all'anno.

Art. 29 - Recuperi

 55

Qualora l'operaio a tempo indeterminato sia impossibilitato a prestare la propria attività per interruzioni causate da forza maggiore di durata inferiore ai 30 minuti in un giorno, queste non saranno considerate ai fini della retribuzione e del recupero.

Laddove invece il normale svolgimento temporale della prestazione risulti maggiormente compromesso da eventi causati da forza maggiore, è riconosciuto al datore di lavoro il potere di recuperare quanto non eseguito entro i successivi trenta giorni senza corrispondere alcuna retribuzione aggiuntiva tuttavia nel rispetto del limite di un'ora al giorno.

Posto che l'operaio a tempo determinato ha diritto al pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata tuttavia, laddove dovessero incorrere interruzioni dovute a forza maggiore, le ore di lavoro non prestate saranno retribuite solo nel caso in cui il datore richieda che il dipendente rimanga a sua disposizione.

Art.30 -Festività

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti, i giorni appresso specificati:

a) festività nazionali:

25 aprile

1 maggio

2 giugno

b) festività infrasettimanali

il primo giorno dell'anno,

il 6 gennaio - l'Epifania,

il giorno del lunedì di Pasqua

il 15 agosto - festa dell'assunzione

il 1 novembre- Ognissanti

l' 8 dicembre -Immacolata Concezione

il 25 dicembre -Natale

il 26 dicembre -Santo Stefano

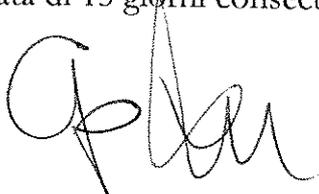
la solennità del Santo Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

A tutto il personale assente nella giornata di festività per infortunio, assenza obbligatoria, maternità dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nel casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Art. 31 – Congedo per matrimonio

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



Durante tale periodo, decorrerà la normale retribuzione mensile.

Per i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dal datore di lavoro in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno dell'INPS.

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

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

Art. 32- *Permessi studio*

Le Parti riconoscono come inviolabile il diritto dei lavoratori alla formazione professionale vista come un requisito d'utilità per entrambi gli interessi rappresentati. Infatti l'acquisizione di maggiori competenze e conoscenze non solo reca maggior pregio al profilo del prestatore ma accresce la qualità della prestazione svolta alle dipendenze del datore che, pertanto, concederà permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e di diplomi universitari o di laurea o di qualifiche e competenze professionali, di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.

- *Monte permessi*

Il monte permessi retribuiti è pari a 150 ore in un triennio.

- *Lavoratori studenti*

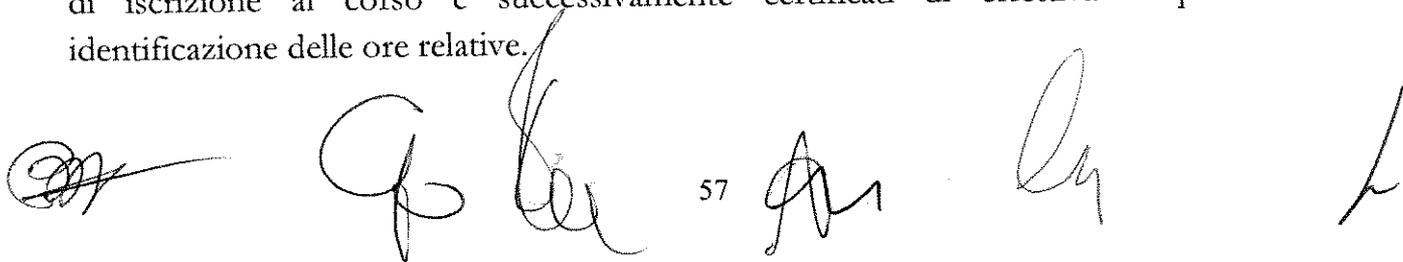
I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto ad usufruire su richiesta di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i tre giorni precedenti a ciascun esame. Al fine del riconoscimento del permesso retribuito il lavoratore dovrà produrre idonea certificazione a comprova.

I permessi non saranno retribuiti in caso di ripetizione dell'esame nello stesso anno accademico per più di due volte.

Frequenza corsi di formazione professionale

I corsi di formazione professionale devono essere attinenti all'oggetto dell'attività datoriale in quanto destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica del lavoratore.

Il lavoratore dovrà indicare il corso di studio che intende frequentare, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, che dovrà prevedere un numero di ore doppio rispetto a quelle richieste come permesso retribuito. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 5% della forza occupata. I lavoratori dovranno fornire al datore un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.



57

Art. 33 - Pause ed intervalli per la consumazione dei pasti

Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda le sei ore, il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa al fine di recuperare le energie psico-fisiche e per l'eventuale consumazione del pasto. Al lavoratore viene concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti la cui collocazione deve tener conto delle esigenze lavorative. In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore dipendente questi ultimi hanno diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione. 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.

Art. 34 - Contratto di lavoro di lavoratori extracomunitari e per portatori di handicap

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di soci e lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge e del presente CCNL. Nel caso di assunzione a tempo indeterminato a determinato di soci e lavoratori portatori di handicap valgono le norme di legge e del presente CCNL.

Art. 35 - Orario di lavoro per i lavoratori di minore età

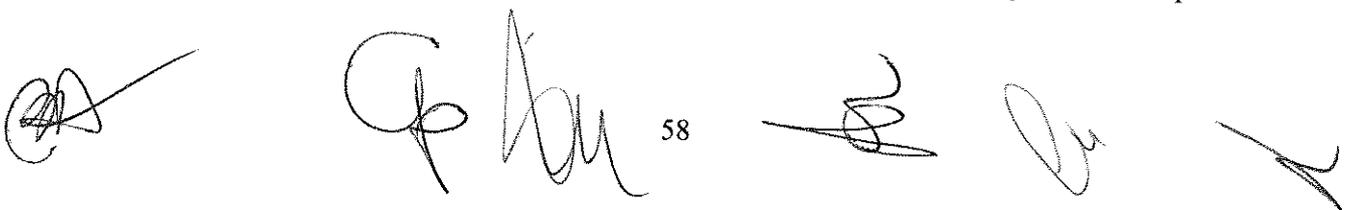
Per la disciplina della tutela del minore nello svolgimento dell'attività lavorativa subordinata si rimanda alle leggi vigenti in materia.

Art. 36 - Congedi e permessi per lavoratori portatori handicap

In caso di genitori di minori colpiti da grave handicap in assenza di ricovero con età inferiore ai tre anni continuano ad essere valide le agevolazioni previste dall'art. 33, L.104/1992 e art. 2 L. 423/1993, secondo le quali la lavoratrice madre o, in alternativa il lavoratore padre possono usufruire:

- a) di due ore di permesso giornaliero retribuito fino a tre anni di età del bambino, se l'orario di lavoro è superiore a sei ore giornaliere, di un'ora di permesso giornaliero, se l'orario di lavoro è inferiore a sei ore giornaliere, indennizzate a carico dell'INPS;
- b) prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino a tre anni di età del bambino, con diritto all'indennità economica del 30% della retribuzione a carico dell'INPS;
- c) dopo il compimento del terzo anno di età subentrano i permessi retribuiti giornalieri per un massimo di tre al mese richiedibili anche da entrambe i genitori nel corso dello stesso mese e sono indennizzati dall'INPS.

L'art. 24 L. 183/2010, secondo le modifiche apportate all'art. 33, III comma, L. 104/92, stabilisce che i beneficiari dei permessi retribuiti quantificati in giorni tre spettano a

 58

coloro che prestano assistenza a persone affette da grave handicap in assenza di ricovero che presentano la seguente relazione di parentela con il portatore di handicap:

- il genitore,
- il coniuge,
- i parenti o affini entro il secondo grado,
- i parenti ed affini di terzo grado, qualora sia avvenuto il decesso dei genitori o del coniuge della persona con handicap, il superamento dei 65 anni dei genitori o del coniuge del portatore di handicap o vi sia la presenza di patologie particolarmente gravi o invalidanti che colpiscono il genitore o il coniuge.

I beneficiari delle agevolazioni suindicati hanno diritto a scegliere, ove possibile, la sede più vicina al domicilio del portatore di handicap e non può essere trasferito senza il consenso del lavoratore.

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità documentata può usufruire alternativamente dei congedi a giorni o ad ore di cui al punto c), il tipo di congedo può variare da un mese all'altro previa modifica della domanda precedentemente avanzata.

Art. 37 - Congedi retribuiti per eventi e cause familiari

Il lavoratore subordinato, in conformità a quanto stabilito dalla L. 53/2000, in caso di grave infermità documentata, del coniuge, del convivente, di cui la convivenza risulti da certificazione anagrafica e di un parente entro il II° grado potrà usufruire:

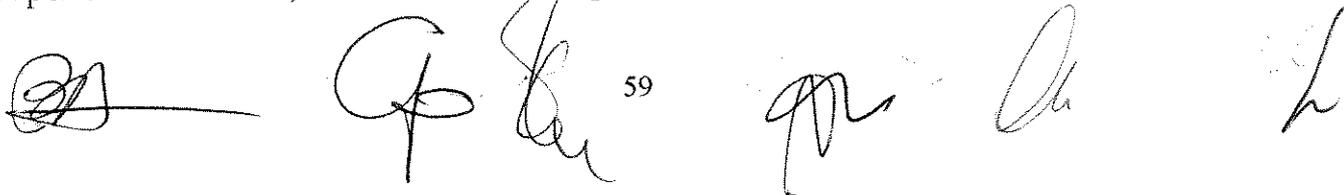
- 1- di tre giorni lavorativi all'anno;
- 2- in alternativa a quanto sopra, potrà concordare con il datore di lavoro, modalità di orario diverse, anche per periodi superiori a tre giorni.

La richiesta dovrà essere inoltrata al datore di lavoro per iscritto, la quale dovrà riportare l'evento da cui si palesa il diritto al congedo, i giorni in cui si intende usufruire, fermo restando che il godimento dovrà avvenire entro sette giorni dalla data dell'evento o dell'accertamento dell'insorgenza della grave infermità.

Qualora il lavoratore usufruisca dei congedi di cui al punto 2), l'accordo dovrà essere formulato per iscritto e sottoscritto sia dal lavoratore sia dal datore di lavoro e dovrà indicare i giorni di congedo, le modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

Art. 38 - Congedi per tossicodipendenza ed etilismo

Il lavoratore dipendente, assunto con contratto a tempo indeterminato, al quale sia stato accertato, con provvedimento delle competenti autorità sanitarie, lo stato di tossicodipendenza o etilismo e che intenda accedere ai servizi terapeutici di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, ha diritto alla conservazione del posto per il tempo necessario all'espletamento del programma riabilitativo e comunque per un periodo non superiore ai 12 mesi, in caso di tossicodipendenza, e non superiore ai 6 mesi in caso di

 59

etismo. Tale periodo di assenza è considerato di aspettativa non retribuita e pertanto non dà diritto o titolo a nessun tipo di competenza, né economica, né normativa, né previdenziale.

I lavoratori dipendenti, genitori di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori dipendenti.

Inoltre i medesimi lavoratori possono essere posti, previa domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile salvo certificazione dell'Autorità sanitaria competente ne certifichi la necessità.

Art. 39- Sospensione- Soste -Riduzione d'orario -Recuperi

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

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o di scioperi. In caso di diminuzione del lavoro, constatata dalle organizzazioni sindacali aziendali, ove esistenti, il datore di lavoro può accordarsi con i propri soci e lavoratori dipendenti per una sospensione dal lavoro a rotazione per periodi non superiori a 10 (dieci) giorni; in tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione.

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

TITOLO VII

DISCIPLINA DELLE FERIE

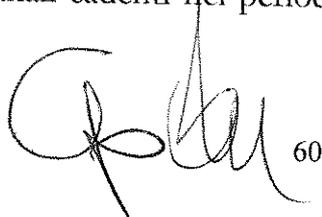
Art. 40 - Ferie

Il dipendente ha diritto a un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili in costanza di rapporto, nella misura di ventisei giorni lavorativi.

A tal fine le Parti precisano che la settimana lavorativa, a prescindere dalla distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è considerata di sei giorni lavorativi (pertanto dal lunedì al sabato) agli effetti del computo delle ferie.

In caso di distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giorni, la fruizione di ogni singolo giorno di ferie comporterà una decurtazione pari a 1,20 giorni.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà



prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

Il periodo di fruizione continuativa, di almeno due settimane, da parte del lavoratore, riguarda il periodo estivo nella fascia 1° giugno – 3 settembre.

Le ferie di cui sopra sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione e comunque, per il residuo, non oltre i 18 mesi dal termine del medesimo anno.

Il periodo di ferie non potrà avere inizio nella giornata di domenica o di giorno festivo.

Per particolari necessità, 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.

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto.

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

Per ragioni di servizio il datore potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie. In questo caso spettano al dipendente il diritto a completare il periodo residuale in un momento successivo, il rimborso delle spese necessarie per il rientro. L'eventuale diniego del lavoratore non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Art. 41 - Trasferta

Il datore di lavoro ha facoltà di inviare temporaneamente il lavoratore da una unità produttiva ad un'altra nell'ambito della medesima azienda senza previsione di pernottamento.

Lo spostamento temporaneo del lavoratore entro 150 Km, andata e ritorno, dalla sede ove svolge abitualmente la sua attività lavorativa, ed entro l'orario consueto di lavoro prevederà il congruo rimborso delle spese di viaggio e vitto. Al lavoratore inviato in trasferta oltre i 150 Km, andata e ritorno, spetta il rimborso delle spese di viaggio di vitto ed altre eventuali spese contratte a favore del datore di lavoro nonché una diaria giornaliera forfettariamente determinata in € 16,00.

Art. 42 - Trasferimento

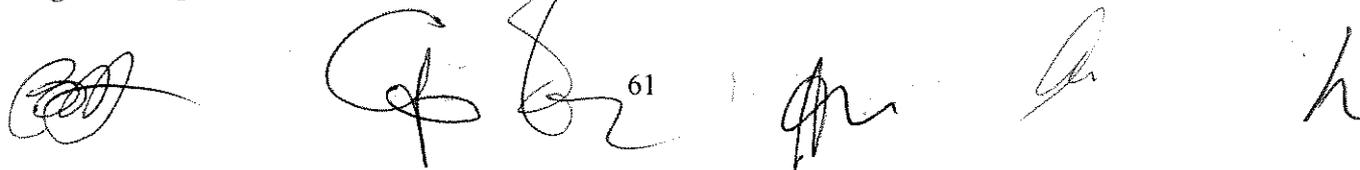
Il datore di Lavoro ha facoltà di applicare la mobilità del personale dipendente per ragioni tecniche, organizzative e produttive.

In caso di trasferimento definitivo del personale da una sede ad un'altra il datore di lavoro riconoscerà i seguenti benefici:

spese viaggio per la via più breve;

spese trasloco;

tre giorni di permesso straordinario onde consentirgli un'adeguata sistemazione



61

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato con un congruo preavviso il quale non potrà essere inferiore a 5 gg. lavorativi.

Art. 43 - Il distacco o comando

Il distacco si verifica quando il datore di lavoro comandi o distacchi il proprio dipendente presso un'altra azienda.

La disciplina del distacco è dettata dall'art. 30 D.lgs n. 276/2003, il quale precisa che si parla di distacco quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro datore di lavoro per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa, rimanendo responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

TITOLO VIII

DISCIPLINA DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'

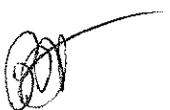
Art. 44 - Maternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

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

Ai sensi dell'art. 20 del Dlgs 151/2001, e fermo restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di posticipare l'inizio del periodo di assenza fino al mese precedente la data presunta del parto se il medico specialista della ASL o convenzionato nonché il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. In tal caso il periodo di assenza non goduto prima del parto sarà aggiunto a quello da godere dopo il parto stesso, ferma restando la durata complessiva dell'assenza obbligatoria. In caso di parto prematuro i giorni di astensione non goduti prima del parto saranno aggiunti al periodo di assenza obbligatoria dopo il parto.

In applicazione ed alle condizioni previste dal decreto legislativo 151/2001 agli artt. 6 comma 1 e art. 7 comma 6 l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi o faticosi non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dalla DPL su richiesta della lavoratrice. La tutela si applica, altresì alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età'.

 62

Le parti concordano che le vigenti disposizioni di legge in materia di permessi post partum, trovino applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipendente ai sensi, per gli effetti ed alle condizioni previste dall'art. 7 della legge n. 1204/1971, nonché dalla sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, direttiva CEE n.96/94, legge 8/3/2000 n. 53 e D.lgs n. 151 del 26/3/2001.

Conseguentemente il diritto è riconosciuto anche al padre lavoratore 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 congedo di paternità si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

- **Trattamento economico**

Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% 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. Nessun altro emulamento è dovuto dal datore di lavoro tranne il 20% di tredicesima e per le festività cadenti in suddetto periodo.

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.

- **Congedo parentale**

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro, ai sensi e per gli effetti di cui al dlgs 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.

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. 26.03.2001 n. 151.

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. 26 marzo 2001 n. 151;

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. 26 marzo 2001 n. 151.

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. 26 marzo 2001 n. 151), 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.

- *Permessi per assistenza al bambino e allattamento*

A tutte le lavoratrici madri, comprese le apprendiste, spettano due riposi giornalieri retribuiti per l'allattamento, durante il primo anno di vita del bambino anche se occupate con contratto a termine o part-time.

I riposi in questione, usufruibili anche in unica soluzione hanno la durata di un'ora ciascuno (ridotti a mezz'ora se la lavoratrice usa l'asilo nido o la camera di allattamento allestiti dal datore di lavoro) e sono da considerarsi, ai fini della durata della prestazione giornaliera, come ore di lavoro a tutti gli effetti. Spetta un solo riposo giornaliero se l'orario è inferiore alle sei ore di effettivo lavoro.

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

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

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

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

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



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

Relativamente ai permessi retribuiti per i familiari di bambini portatori di handicap si rinvia alle norme previste dalla Legge del 5/2/92 n. 104 e succ. modifiche ed interventi.

- ***Permessi per visite prenatali***

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche che debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di tali permessi deve essere presentata al datore apposita istanza e successivamente la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

- ***Certificazione medica***

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

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

- ***Sistema di computo***

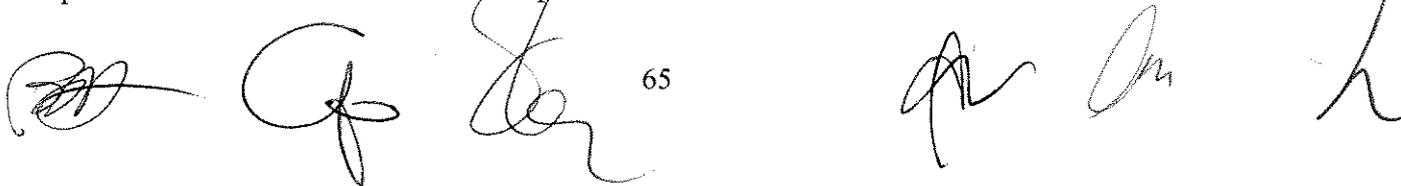
I periodi di assenza obbligatoria devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204 mentre il periodo di assenza facoltativa è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della Legge 30 dicembre 1971 n. 1204;

- ***Divieto di licenziamento***

Ai sensi del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, la lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge "licenziamento per giusta causa", cessazione dell'attività, ultimazione del lavoro per il quale la lavoratrice madre era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza dei termini per il quale era stato stipulato.

Il licenziamento comunque intimato alla lavoratrice in tale periodo è nullo e improduttivo di effetti ed opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza.

In detto periodo, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro salvo il caso in cui sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto a cui la lavoratrice era addetta.



La lavoratrice non può nemmeno essere messa in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della L. n. 223/91, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda.

La lavoratrice licenziata nel periodo in cui vige il divieto è tenuta a presentare al datore di lavoro, entro 90 giorni dal licenziamento, idonea certificazione nella quale si evinca l'esistenza, al tempo del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano. Tale certificato può essere presentato anche in allegato al ricorso con il quale impugna il licenziamento.

Il licenziamento intimato durante il periodo di tutela legale è, dunque, nullo e comporta, anche in mancanza di richiesta di ripristino del rapporto, il pagamento a titolo risarcitorio delle retribuzioni successive alla data di effettiva cessazione del rapporto, dovendosi ritenere come mai interrotto. Nel caso di mancata comunicazione tempestiva del suo stato da parte della lavoratrice al datore, il licenziamento è da ritenersi ugualmente nullo ma il diritto alla retribuzione decorre dal momento della comunicazione con allegato il certificato medico.

Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età il datore può:

- entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo parziale reversibile;
- autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro come: il telelavoro, il lavoro a domicilio, l'orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita, la banca ore, l'orario concentrato, prevedere programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

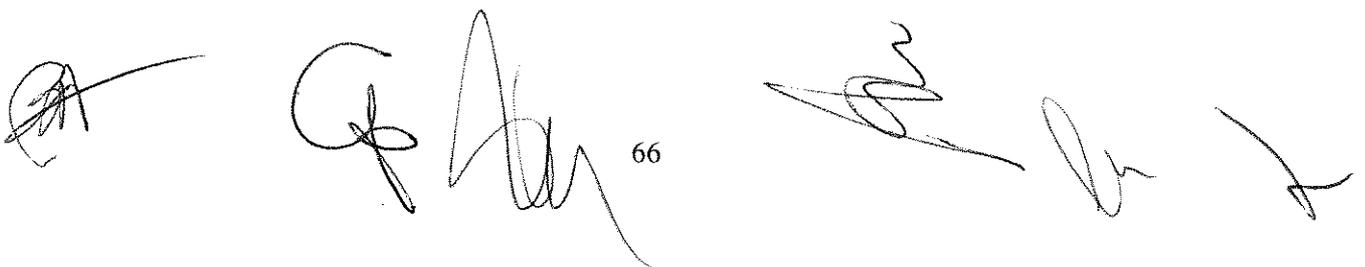
Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso. Le dimissioni dovranno altresì essere convalidate presso l'ispettorato del lavoro. Detta previsione si estende anche al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

- ***Personale in sostituzione***

L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

- ***Attribuzioni lavoratrice dipendente***



66

La lavoratrice dipendente ha facoltà di sospendere, in via cautelativa, la prestazione lavorativa se il datore di lavoro non ha la possibilità di adibire ad altre mansioni compatibili con la gravidanza con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro.

In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, al lavoratore subordinato spetta l'astensione post partum per tre o quattro mesi o per la minore durata residua.

- **Lavoratrice in prova**

Alla lavoratrice che, al momento della gravidanza, stia espletando il periodo di prova viene riconosciuto il diritto all'astensione obbligatoria ed il relativo trattamento. La prova viene interrotta e dovrà proseguire al termine dell'astensione obbligatoria.

- **Lavoratrice con contratto a termine**

Alla scadenza del contratto a termine non decade il diritto all'indennità economica per tutti i periodi di assenza obbligatoria, ivi compresa l'astensione anticipata. Il datore di lavoro dovrà comunicare all'INPS i dati salariali per la prosecuzione dell'erogazione mediante pagamento diretto da parte del medesimo Istituto previdenziale. Ove la lavoratrice si trovi in astensione facoltativa il diritto all'indennità cessa unitamente al termine del rapporto.

- **Lavoratrice part-time**

Per le lavoratrici part-time l'indennità viene liquidata sulla base della retribuzione ridotta effettivamente percepita. In caso di part-time ciclico sulla base annua, quando l'interruzione obbligatoria inizi durante la fase lavorativa (o entro i 60 giorni successivi) l'indennità è corrisposta anche per le giornate di mancato svolgimento dell'attività lavorativa previste per pausa contrattuale. Nel caso in cui l'astensione obbligatoria inizi oltre i 60 giorni dall'ultimo giorno di lavoro, l'indennità spetta per le sole giornate di astensione incluse nei periodi di prevista ripresa lavorativa, escludendo i periodi di pausa contrattuale durante i quali non spetta nemmeno l'indennità di astensione facoltativa.

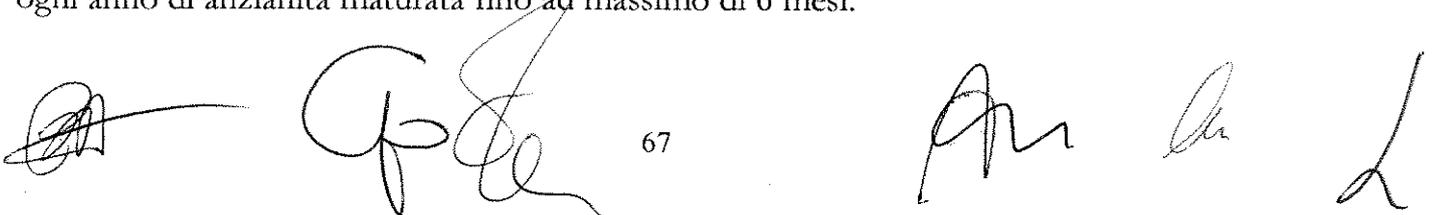
- **Stagionali**

Nei confronti dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della Legge 29 febbraio 1980 n. 33.

TITOLO IX
DISCIPLINA DELL'ASPETTATIVA

Art. 45 - Aspettativa

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



Il lavoratore dipendente che entro 7 giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario, salvo casi di giustificato impedimento.

Il datore di lavoro qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 giorni.

- ***Aspettativa per Tubercolosi***

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti Sanitari o Case di Cura hanno diritto alla conservazione del posto fino a 24 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare. Nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa.

Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia.

TITOLO X

DISCIPLINA DELLA MALATTIA E DELL'INFORTUNIO

Art. 46 – Malattia

Qualora il lavoratore sia impossibilitato a recarsi sul posto di lavoro per malattia, ha l'obbligo di comunicare entro un'ora dall'inizio della sua abituale attività lavorativa la propria assenza al datore di lavoro, telefonicamente e/o tramite fax o altro mezzo idoneo, salvo i casi di giustificato impedimento.

Il lavoratore ha l'onere entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza di inviare certificazione medica attestante l'avvenuto stato di malattia e la presunta durata della medesima.

Laddove il lavoratore ometta o ritardi la trasmissione dell'idonea certificazione della malattia, il datore, trascorse 24 ore dall'inizio dell'assenza o dalla mancata ripresa dell'attività, potrà considerare la non presentazione del dipendente sul posto di lavoro come assenza ingiustificata ed applicare le relative sanzioni.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio presso il quale è tenuto a rimanere dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro.

Quanto, detto sopra, ovviamente non trova applicazione in caso di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e i casi di forza maggiore.

Il lavoratore ha, altresì, l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante o, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo. In caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il datore potrà procedere alla risoluzione del rapporto.



La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso periodo di ferie;
- malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, le parti possono risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e, il datore non procede al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

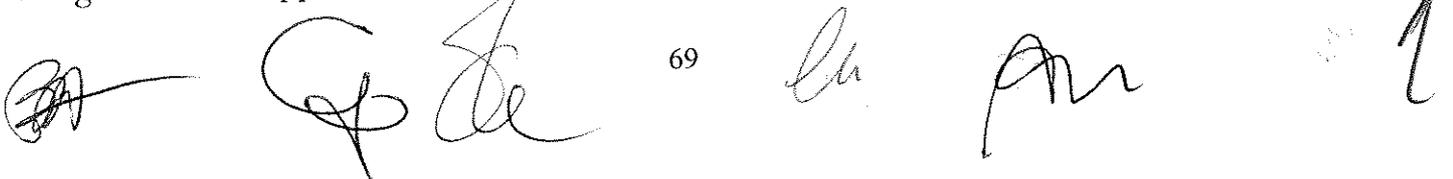
A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, regolarmente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica, debitamente comprovata, che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

Il datore di lavoro non può corrispondere l'indennità per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze, ancorché questi abbia precedenti lavorativi presso altri datori nei 12 mesi precedenti. Allo scadere del termine contrattuale viene comunque meno il diritto a qualsiasi indennità sia a conguaglio (datore) che a pagamento diretto (INPS).

- *Trattamento economico in malattia*

Il lavoratore in malattia sarà destinatario del seguente regime economico percependo da parte del datore:

- il 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i primi tre giorni di assenza (periodo di carenza) per i primi due eventi morbosi per periodi di dodici mesi;
- dal terzo evento sarà dovuto il 50% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i primi tre giorni di assenza (periodo di carenza)
 - non saranno considerati eventi morbosi i ricoveri ospedalieri e Day Hospital.
 - un'integrazione dell'indennità a carico INPS fino a raggiungere il 75% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto dal 4° al 20° giorno di assenza, salvo il caso di ricovero ospedaliero dove l'integrazione garantirà sempre il 100% della retribuzione di fatto del lavoratore per tutta la durata del ricovero;
 - un'integrazione dell'indennità a carico INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto dal 21° al 180° giorno di assenza.



Le indennità/integrazioni che precedono non sono dovute da parte del datore di lavoro se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di sua competenza. Inoltre se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto.

Per le festività cadenti nel periodo di malattia, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa rispetto a quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione.

- **Day hospital**

Le giornate in cui si effettua la prestazione in regime di "day hospital" sono equiparate al giorno di ricovero ospedaliero. Non è richiesta documentazione attestante il protrarsi della permanenza per l'intera giornata lavorativa. Le ulteriori giornate di ricovero in "day hospital" dovranno essere documentate con ulteriore certificato medico.

- **Cure termali**

Le prestazioni termali non danno titolo a retribuzione considerata la natura preventiva. Per quanto concerne le cure riabilitative potranno essere retribuite soltanto in caso di affezioni o stati patologici per la cui risoluzione il medico specialistico della ASL ritenga determinanti ed indifferibili le cure stesse attestando che le medesime non possano essere differite fino alle ferie.

- **Giornate non indennizzabili**

Non potranno essere coperte da indennità di malattia i giorni nei quali il dipendente è risultato assente alle visite di controllo nonché le giornate non coperte da certificazione medica.

Art. 47 -Infortunio

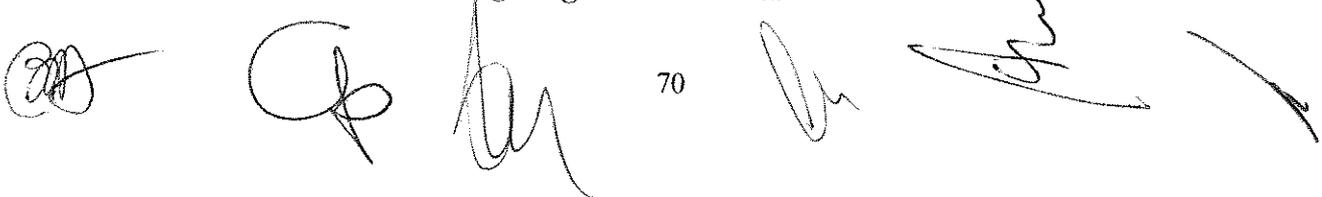
Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro. Il datore di lavoro che non sarà messo a conoscenza dal lavoratore dell'infortunio accaduto, come detto sopra, sarà esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dalla ritardata denuncia presso gli uffici dell'INAIL.

- **Trattamento economico per infortunio**

Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti percentuali della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto:

- 60% per i primi tre giorni successivi all'evento;
- 100% per i giorni dal 5° fino a guarigione avvenuta.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. In the center, there is a small rectangular stamp containing the number '70'. To the right of the stamp, there are more handwritten marks, including a large, stylized signature and a checkmark-like symbol.

In caso di prosecuzione del rapporto, il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio.

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

Per le festività cadenti nel periodo di infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa rispetto a quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione.

- ***Infortunio in itinere***

L'infortunio in itinere e, più precisamente l'infortunio che può occorrere ai lavoratori durante il "normale percorso":

- di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro;
- che collega due luoghi di lavoro se il lavoratore ha più rapporti di lavoro;
- di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti, in mancanza di un servizio mensa aziendale

La copertura assicurativa non opera:

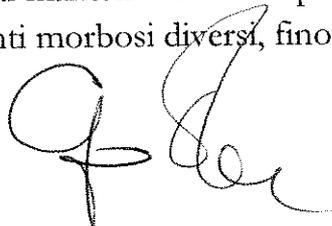
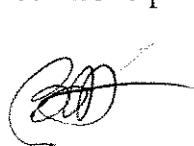
- in caso di interruzione o deviazione del tutto indipendente dal lavoro o comunque non necessitata;
- qualora l'infortunio sia direttamente causato dall'abuso di alcolici, psicofarmaci o dall'uso non terapeutico di stupefacenti ed allucinogeni;
- qualora il conducente del veicolo sia sprovvisto della patente di guida.
- qualora il lavoratore abbia utilizzato per suo comodo un mezzo proprio per arrivare sul posto di lavoro il quale, invece, era raggiungibile facilmente con i mezzi pubblici. E' assicurato l'infortunio occorso, nelle condizioni indicate, anche con il proprio mezzo di trasporto privato purché necessitato.

Art. 6485 - Periodo di comporto

Per comporto si intende quel periodo di tempo durante il quale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, nonostante l'esecuzione della prestazione venga sospesa per fatto riconducibile esclusivamente alla sua persona. Il licenziamento eventualmente intimato durante detto periodo è inefficace a meno che non ricorra una giusta causa di licenziamento, sussistendo in tal caso una situazione che non consente la prosecuzione del rapporto, neanche in via temporanea.

Il superamento del periodo di comporto consente al datore di intimare il licenziamento per sopravvenuta impossibilità del prestatore di adempiere all'obbligazione di lavoro.

Il periodo di comporto può essere sospeso dalla richiesta del dipendente di godere delle ferie. In caso di malattia, infortunio o malattia professionale il lavoratore dipendente non in prova, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, ed anche per eventi morbosi diversi, fino ad un massimo di 180 giorni per anno solare.



Per anno solare si intende dal 1 gennaio al 31 dicembre.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove il datore risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento.

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

TITOLO XI DISCIPLINA DELLA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 49 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando motivato preavviso scritto con raccomandata od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le cause sotto elencate:

comportamento oltraggioso o insubordinazione;

concorrenza con il datore in cui presta la propria opera;

esecuzioni di lavori senza permesso, nei locali del datore sia per proprio conto che per terzi;

falsificazione di documentazione del datore;

danneggiamento volontario di beni del datore;

appropriazione di beni del datore di lavoro o di terzi sul luogo di lavoro;

assenze non giustificate di oltre quattro giornate consecutive o di 6 giornate non consecutive;

il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione;

cessazione dell'attività;

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovranno rispettare i seguenti tempi:

preavviso

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal datore, i tempi di preavviso sono:

Classificazione	fino a 5 anni di anzianità	fino a 10 anni di anzianità	oltre a 10 anni di anzianità
Livello I	60 giorni di calendario	65 giorni di calendario	70 giorni di calendario
Livello II	55 giorni di calendario	55 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Livello III	45 giorni di	50 giorni di	55 giorni di



	calendario	calendario	calendario
Livello IV	35 giorni di	40 giorni di	45 giorni di
	calendario	calendario	calendario
Livello V-VI	25 giorni di	30 giorni di	35 giorni di
	calendario	calendario	calendario
Livello VII-VIII	15 giorni di	20 giorni di	25 giorni di
	calendario	calendario	calendario

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal lavoratore, i tempi di preavviso sono uguali a quelli suesposti.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, nè di congedo matrimoniale. Al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi straordinari retribuiti per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T. F. R.

TITOLO XII CODICE DISCIPLINARE

Art. 50 - Doveri del lavoratore dipendente

Il lavoratore dipendente deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare:

osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che il datore di lavoro ha posto in essere per il controllo delle presenze; svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;

conservare la più assoluta segretezza sugli interessi del datore evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato dal medesimo usate;

in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno del datore di lavoro in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il RDL del 13 novembre 1924 n. 1825 convertito in legge n. 562/1925 ;

usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con il datore;

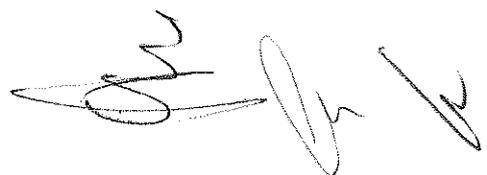
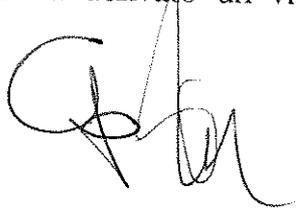
evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali del datore e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;
rispettare tutte le disposizioni in uso e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti.

Art. 51 - Provvedimenti disciplinari

Il potere disciplinare del datore di lavoro, così come riconosciuto dall'art.2106 c.c. e dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori è diretto ad eliminare le conseguenze, sul regolare svolgimento dell'attività lavorativa, cagionate dal comportamento del lavoratore che non ha ottemperato agli obblighi contrattuali.

I lavoratori dipendenti devono svolgere la loro attività con competenza, perizia e lealtà. Qualora si dovessero rendere inadempienti e/o negligenti nei confronti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa:

1. richiamo verbale per le mancanze lievi con l'invito a correggere e non reiterare il proprio comportamento;
2. richiamo scritto per mancanze di tenore leggermente più alto rispetto al punto precedente per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ne sia prescritto il divieto, per contegno scorretto o poco professionale verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti e la clientela;
3. ammonizione nei casi di recidiva, entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto, delle infrazioni di cui al precedente punto 1 e 2;
4. sanzione economica di sospensione della retribuzione per un massimo di 4 ore riferita alla sola voce stipendio base, in caso di: ritardato inizio dell'esecuzione della prestazione senza valida giustificazione, negligente esecuzione del lavoro affidato al dipendente, abbandono ingiustificato del posto di lavoro, assenza dal lavoro fino a tre giorni, anche non consecutivi, nell'anno solare, senza comprovata giustificazione.
5. sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10 da determinarsi caso per caso e comunque laddove il dipendente: arrechi volontariamente danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza, per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro, per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti, per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti la prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro, per rifiuto di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro, per aver commesso, in servizio, atti ai quali sia derivato un vantaggio per sè a danno del datore, commetta



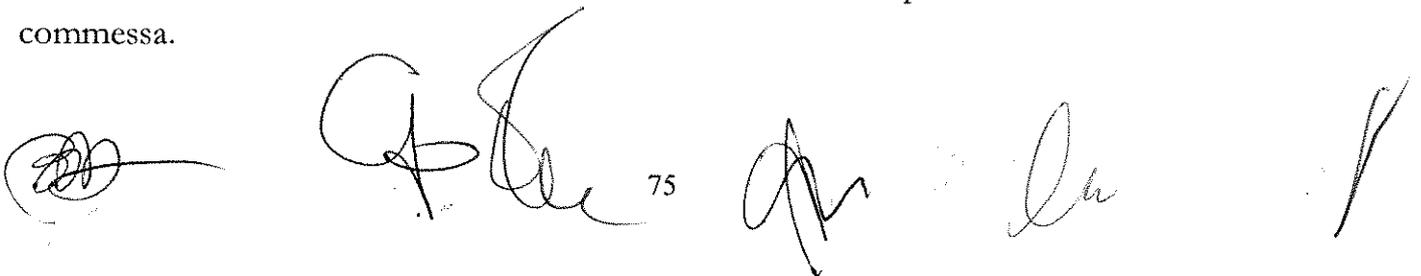
recidiva, entro un anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa fino a 4 ore; salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

6. trasferimento disciplinare: a riguardo le Parti non ritengono la presente sanzione in contrasto con il divieto, ex art. 7, legge 300/1970, di prevedere provvedimenti disciplinari che comportino un mutamento definitivo del rapporto di lavoro (a riguardo Cass., sez.lav., n.6383 del 27/06/1998). Detta sanzione non solo contrasta la dequalificazione professionale a fini punitivi del lavoratore ma consente di non disperdere la professionalità acquisita dal medesimo dipendente. Il trasferimento disciplinare non prevede alcun compenso diverso dalla retribuzione già percepita e si applica nei confronti del dipendente a cui, recidivo, sia stata già comminata la sospensione dal servizio e dall'intera retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni ed in tutti i casi di accertata incompatibilità ambientale.
7. licenziamento disciplinare con preavviso in caso di giustificato motivo soggettivo o, in carenza di preavviso, corrispondendo al lavoratore un'indennità pari a 6 mensilità. Sono considerati casi di giustificato motivo soggettivo: l'abbandono ingiustificato del posto di lavoro, le minacce a colleghi, le reiterate violazioni del codice disciplinare di particolare gravità, assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare, recidiva nei singoli ritardi ingiustificati oltre la quinta volta, responsabilità per la violazione dei doveri sorti in seguito all'infrazione commessa, recidiva, entro un anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione fino a 10 giorni;
8. licenziamento disciplinare senza preavviso in presenza di giusta causa ostativa alla prosecuzione fiduciaria del rapporto di lavoro e senza obbligo di corrispondere alcuna indennità al lavoratore: per insubordinazione verso i superiori, per diverbio litigioso seguito da vie di fatto, ecc.

Art.52 - Procedura disciplinare

La contestazione dell'addebito deve essere connotata dai requisiti di specificità, immediatezza e immutabilità dei fatti contestati e deve essere portata a conoscenza del lavoratore con le modalità stabilite dalla legge e con le informazioni necessarie ed essenziali per individuare, nella sua materialità, il fatto nel quale il datore di lavoro ha ravvisato le infrazioni disciplinari.

Prima di poter comminare qualsiasi provvedimento disciplinare più grave del richiamo verbale, l'addebito deve essere preventivamente e formalmente contestato al dipendente che, ha altresì, il diritto di essere sentito a sua difesa. La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.



75

Il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 giorni. La sanzione disciplinare irrogata senza l'audizione orale, eventualmente richiesta dal lavoratore, è illegittima. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. Decorso infruttuosamente il termine de quo il provvedimento disciplinare si intenderà decaduto.

Art. 53 - Risarcimento danni

I danni eventualmente cagionati dal prestatore debbono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena il datore di lavoro ne sia a conoscenza. L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della retribuzione di fatto per ogni periodo di retribuzione. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo. Gli attrezzi e gli utensili sono normalmente forniti dal datore. Laddove il lavoratore dovesse perdere e/o danneggiare colpevolmente o dolosamente suddetti attrezzi o i macchinari da lavoro, l'ammontare del costo per la riparazione o il nuovo acquisto verrà decurtato dalla retribuzione del medesimo prestatore.

TITOLO XIV RETRIBUZIONE

Art. 54- Trattamento economico

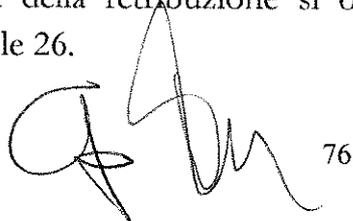
La rivalutazione dei valori espressi in tabella scaturiscono dall'indice di inflazione realisticamente prevedibile in sostituzione del vecchio criterio dell'inflazione programmata. Pertanto si è preso a riferimento l'indice revisionale con espansione triennale costruito sulla base di un parametro europeo (IPCA) per tutelare i lavoratori ed evitando, così, che venga prepagata l'inflazione.

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

- a) paga base nazionale conglobata di cui al presente CCNL;
- b) eventuali scatti di anzianità di servizio maturati;
- c) eventuali indennità di funzioni direttive;
- d) eventuali quantum riconosciuti ad personam;
- e) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva territoriale.

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 170.

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

 76

Livello	Retribuzione e costo orario €		
	2016	2017	2018
<i>I</i>	1.995,00	2.006,30	2.058,78
<i>II</i>	1.882,65	1.919,04	1.950,35
<i>III</i>	1.409,05	1.436,38	1.464,12
<i>IV</i>	1.285,80	1.305,90	1.337,10
<i>V</i>	1196,38	1.225,99	1.249,63
<i>VI</i>	1102,47	1135,54	1169,59
<i>VII</i>	1065,80	1101,20	1138,01
<i>VIII</i>	1.004,46	1.028,59	1.057,65

Art.55 – Importi assorbibili

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

Gli unici importi soggetti all'assorbimento sono quelli conferiti a titolo ad personam in caso di avanzamenti di carriera.

Art. 56- Aumenti periodici di anzianità

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

Gli aumenti periodici biennali sono pari al 2% della paga di fatto e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del biennio.

Al lavoratore dipendente saranno essere corrisposti un totale di 5 (cinque) scatti biennali di anzianità.

Art. 57 – Mensilità aggiuntive

- **Gratifica natalizia (13ma)**

In occasione delle feste natalizie il datore di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto. A riguardo le Parti precisano che per retribuzione di fatto si intende quel quantum formato dagli importi tabellari maggiorati 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

77

dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Art. 58 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione della Associazione, il nome ed il cognome del lavoratore dipendente, il CCNL applicato, l'ammontare di TFR accantonato o destinato a fondi, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, il maturato e goduto di ferie e permessi nonché le singole voci e relativi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

TITOLO XIV

DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

Art. 59 - Indennità

Il presente CCNL prevede le seguenti indennità che vengono corrisposte al lavoratore dipendente al verificarsi di determinati eventi:

- Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del lavoratore dipendente, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado. La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti. In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima. E' nullo ogni patto anteriore alla morte del lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

- Indennità per lavori pesanti o nocivi

Ai lavoratori dipendenti che svolgano mansioni richiedenti un notevole sforzo fisico e che espongano ad agenti considerati nocivi o potenzialmente pericolosi per la salute, il datore, oltre a provvedere a tutti gli adempimenti atti a garantirne la sicurezza e la salute, corrisponderà un'indennità pari al 20% della retribuzione di fatto.

- Indennità per mezzi di trasporto

Il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore un efficiente mezzo di trasporto, ove richiesto per il normale disimpegno delle mansioni affidategli.

Qualora il mezzo di trasporto non sia fornito dal datore di lavoro ma dal lavoratore stesso questi ha diritto, a titolo di rimborso spese, ad una indennità pari ad 1/5 del costo di un litro di benzina senza piombo per chilometro percorso. Detta indennità compete anche



agli impiegati qualora prestino la propria opera nei cantieri ed usino mezzi di trasporto propri per raggiungere il posto di lavoro dal centro di raccolta.

TITOLO XV

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E PREVIDENZA INTEGRATIVA

Art. 60 - TFR e previdenza integrativa

In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

- Calcolo dell'importo

Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

- Anticipazione

Il prestatore di lavoro può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, decorrente da almeno 8 anni, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

- Motivazioni

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.
- c) oltre eventuale motivate esigenze.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

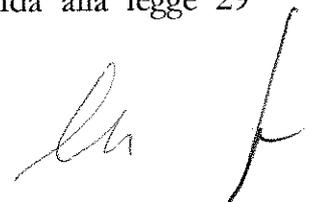
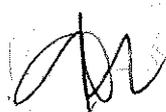
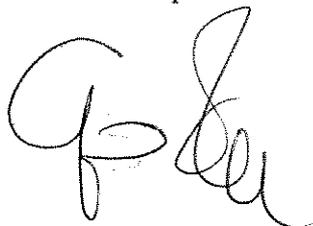
- Il Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252

La legge finanziaria 2007 ha anticipato di un anno l'entrata in vigore del D.Lgs n. 252/2005 recante la Disciplina delle forme pensionistiche complementari pertanto si rimanda, per la compiuta disciplina di destinazione dei ratei di TFR, a detto decreto, con le modifiche ad esso apportate dalla predetta Legge Finanziaria.

Fondo di previdenza complementare

E' intenzione delle Parti individuare di comune accordo un "Fondo di Previdenza Complementare" a cui aderire e nel quale far confluire il TFR maturando dei lavoratori dipendenti che vorranno aderire. Il contributo a carico della Associazione non potrà superare l'1% degli elementi retributivi ai fini del calcolo del TFR con la decorrenza prevista dalla legge.

Per quanto non espressamente previsto al presente articolo si rimanda alla legge 29 maggio 1982, n. 297.



TITOLO XVI TUTELE DEL LAVORO

Art. 61 – Tutela della privacy

Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D. LGS del 30/6/2003, n. 196.

Art. 62 - Discriminazioni

Ai sensi del disposto del D.lgs 215/2003 (attuazione della Delibera 2000/43/CE) e 216/2003 (attuazione della Delibera 2000/78/CE), le parti si incontreranno periodicamente al fine di realizzare un monitoraggio delle eventuali criticità che dovessero insorgere in merito a discriminazioni di qualsiasi ordine e titolo che vadano a minacciare il regolare e dignitoso svolgimento del rapporto di lavoro al fine di individuare le azioni positive finalizzate a dirimerle.

Art. 63 - Mobbing

Il fenomeno comunemente identificato come “mobbing” consiste in una situazione lavorativa di conflittualità sistematica e persistente in cui una o più persone sono vittime di atteggiamenti ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più soggetti in posizione gerarchica superiore, inferiore o paritaria con la finalità di porre la vittima in un estremo stato di soggezione e disagio.

Le Parti intendono considerare il Mobbing, per quanto attiene la gestione disciplinare dello stesso, come una fattispecie ricompresa nelle previsioni del licenziamento senza diritto al preavviso.

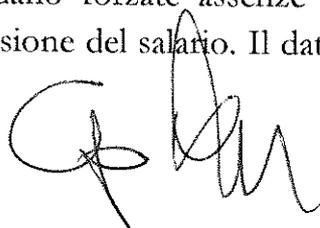
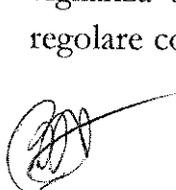
Si possono avere vari tipi di mobbing:

- Verticale: posto in essere dal datore di lavoro o dal superiore (bossing);
- orizzontale: messo in atto da un collega;
- ascendente: compiuto dall'inferiore ai danni del superiore.

Art. 64 – Sicurezza sui luoghi di lavoro

Il datore si farà carico di tutte le iniziative finalizzate a garantire la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro in ottemperanza del dettato del decreto legislativo 9 aprile 2008 , n. 81.

Le parti concordano di garantire il pieno rispetto delle disposizioni nazionali in materia di sicurezza, assicurando l'informazione e la partecipazione dei lavoratori, nonché promuovendo, ove necessario, specifiche attività formative. Inoltre le imprese presteranno particolare attenzione e sorveglianza sanitaria nei confronti di quei lavoratori esposti a fattori di rischio fisici, chimici e/o biologici. Ove per esigenze legate a tale vigilanza si prevedano forzate assenze dal lavoro a detti lavoratori è riconosciuta la regolare corresponsione del salario. Il datore di lavoro, dopo la valutazione dei rischi e la



riduzione di questi attraverso idonee procedure di lavoro, è tenuto a dotare i lavoratori dei mezzi di difesa, individuali o collettivi, necessari contro l'azione di agenti che, per la loro specifica natura e/o in determinate condizioni, possono risultare nocivi alla salute del lavoratore. I mezzi protettivi di uso personale sono assegnati in dotazione possibilmente personale per tutta la durata del lavoro e devono essere tenuti in stato di efficienza.

art. 65 - Occupazione femminile

Le parti si incontreranno periodicamente a livello regionale provinciale o aziendale, al fine di realizzare azioni positive favore dell'occupazione femminile. A tal fine saranno costituiti comitati per le pari opportunità, per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici. Sarà istituito un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto da un membro in rappresentanza di ciascuna delle OO.SS. firmatarie.

art. 66 - Lavoratori Stranieri

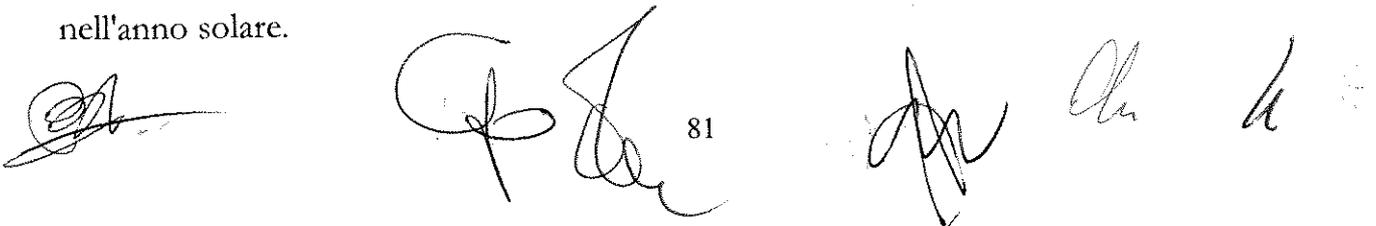
La legge garantisce ai lavoratori stranieri regolarmente soggiornanti in Italia, e alle loro famiglie, parità di trattamento e la piena uguaglianza di diritti rispetto ai lavoratori italiani. La speciale disciplina cui è soggetto il rapporto di lavoro nel settore - soprattutto con riferimento al regime di sicurezza sociale - dunque, può riguardare anche i lavoratori extracomunitari regolarmente presenti nel nostro Paese. Le Parti prendono atto dell'importanza e del ruolo che stanno acquisendo i lavoratori di cittadinanza non italiana e concordano di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione professionale. A tal fine vengono riconosciuti i medesimi permessi stabiliti per il diritto allo studio, con i limiti e le modalità di cui al presente CCNL, anche per i lavoratori stranieri che intendano partecipare a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici.

Qualora il lavoratore straniero abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo rispetto a quello stabilito nel presente CCNL, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, nei limiti previsti dalla legge.

Art. 67 - Volontariato

Per il dipendente impegnato in attività di servizio civile o in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed in particolare dal DPR n. 61 del marzo 94, dalla legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa.

Ai soci e ai lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile o pronto soccorso, vengono riconosciuti i permessi retribuiti, fino ad un massimo di 16 (sedici) ore nell'anno solare.



81

Ai soci e ai lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in particolare dalle leggi n. 49/97 e n. 266/91, le cooperative, compatibilmente con le esigenze di servizio potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata anche superiore ad un anno fino ad un massimo di due, salvo casi particolari.

art. 68 – lavoratori provenienti da altro CCNL

In caso di prima applicazione del presente CCNL, a Dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:

Inquadramento contrattuale: il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i Lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.

La nuova retribuzione annua da riconoscere, dall'applicazione del presente CCNL, sarà determinata dalla Paga Base Nazionale Mensile per 13 mensilità, dall'indennità di mancata contrattazione di secondo livello annuale e mensile per 12 mensilità, o, in alternativa, dalla contrattazione di secondo livello e/o da un importo a titolo di "Superminimo assorbibile ad personam", che sarà determinato fino a concorrenza con l'importo annuo precedentemente erogato.

Alcuni esempi di allineamento contrattuale verranno pubblicati nei siti istituzionali.

Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del Lavoratore su Ferie, Permessi e ROL, potranno continuare ad essere riconosciute ad personam. In alternativa, con accordo scritto tra Datore di lavoro e Lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.

Art. 69 - Procedura di conciliazione sindacale e risoluzione stragiudiziale delle controversie

Le Parti concordano sulla definizione delle procedure stragiudiziali di conciliazione che possono insorgere nell'applicazione del presente CCNL rispondendo così alle esigenze tanto delle imprese che dei lavoratori circa le peculiarità degli strumenti di risoluzione bonaria delle controversie di lavoro come, in primis, la procedura conciliativa.

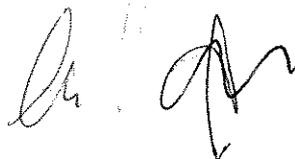
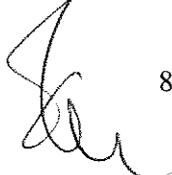


Questa necessità trae la propria origine non soltanto dalle evidenti criticità che imprese e lavoratori possono incontrare nel percorso lavorativo ma, altresì, per garantire efficacia e rapidità alle medesime iniziative in modo tale da garantire la soddisfazione di entrambi gli interessi dell'una e dell'altra parte.

Le organizzazioni firmatarie considerano necessario promuovere e sviluppare il presente accordo in ottemperanza ai dettami del D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80, D.Lgs. 29 ottobre 1998, n. 387 e degli artt. 409, 410, 410-bis, 411, 412, 412-bis e 412-ter cod. proc. civ., nel testo modificato dal D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e dal D.Lgs. 29 ottobre 1998, n. 387.

Per quanto precede il tentativo di conciliazione viene attuato secondo la seguente procedura:

- 1) E' costituita la Commissione sindacale di conciliazione (in seguito denominata Commissione), formata da due componenti, di cui uno designato dalla O.S. territoriale di rappresentanza di parte datoriale firmataria del presente CCNL ed uno designato dall'O.S. territoriale di rappresentanza dei lavoratori firmataria del presente CCNL a cui il lavoratore/lavoratrice ha conferito mandato.
- 2) La Commissione ha il compito di assistere le parti (impresa e lavoratore/lavoratrice) nel tentativo di composizione delle controversie in materia di rapporti di lavoro, di cui all'art. 409 cod. proc. civ., alla stessa sottoposte ai sensi dell'art. 410, 1° comma, cod. proc. civ. come modificato dall'art. 36 del D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80.
- 3) La Commissione si riunisce presso la sede territoriale di una delle Parti firmatarie del CCNL che assicura le funzioni di segreteria per i compiti previsti dal presente accordo. Le parti, dopo una prima fase di valutazione, potranno concordare l'eventualità di utilizzare, quali sedi di riunione, anche altri uffici o sedi preposte (comprese quelle territoriali degli Enti bilaterali), pur mantenendo centralizzata la funzione di segreteria.
- 4) L'Organizzazione sindacale, che, su mandato di un lavoratore/lavoratrice, intende proporre una domanda nei confronti dell'impresa, relativa ai rapporti previsti dall'art. 409 cod. proc. civ., comunicherà per iscritto alla stessa, oltre all'oggetto della controversia, la possibilità di avvalersi del tentativo di conciliazione presso la Commissione, istituita con il presente accordo e riconoscendo, per la data della seduta, un preavviso minimo di gg. 20. L'impresa che non manifesterà per iscritto all'Organizzazione sindacale proponente, anche tramite fax o con il mezzo ritenuto più congruo, la propria disponibilità al tentativo di conciliazione presso tale Commissione lascerà intendere il tacito e formale rifiuto al tentativo di conciliazione in sede sindacale.
- 5) È prevista la possibilità di attivare la procedura di cui al punto di cui prima anche da parte dell'impresa nei confronti del lavoratore, secondo le modalità e i termini stabiliti.
- 6) Qualora la conciliazione riesca, si forma il processo verbale ai sensi dell'art. 411, 3° comma, del codice procedura civile. Su richiesta di una delle parti il verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la Direzione provinciale del lavoro ai sensi dell'art. 411, 3° comma, del codice procedura civile.



Il verbale di conciliazione sindacale è sottoscritto dalle parti e dai componenti della Commissione ai sensi del citato art. 411 cod. proc. civ.

7) Qualora la conciliazione non riesca, le parti possono formare processo verbale di mancata conciliazione, in cui siano indicati i rispettivi termini della controversia e l'indicazione delle ragioni del mancato accordo. Ciascuna parte indicherà le proprie eventuali disponibilità transattive e prospettazioni. Qualora il mancato accordo dipenda, anche parzialmente, da una divergente interpretazione sull'efficacia, la validità di una clausola di un contratto collettivo nazionale di lavoro o accordo collettivo nazionale, tale motivazione deve essere espressamente indicata nel verbale di mancata conciliazione. Nel verbale le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando, ove possibile, l'ammontare del credito che spetta al lavoratore/lavoratrice. In quest'ultimo caso il processo verbale acquisita efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 411 cod. proc. civ.

8) Copia del verbale di conciliazione o di mancato accordo è rilasciata alle parti, che ne facciano richiesta.

9) Qualora per una controversia in materia di rapporti di lavoro, di cui all'art. 409 cod. proc. civ. le parti avessero già individuato una soluzione, le stesse, se desiderano acquisire un definitivo assetto dei rispettivi interessi, possono chiedere alla Commissione il suo intervento ai fini ed agli effetti del D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e del D.Lgs. 29 ottobre 1998, n. 387.

10) Eventuali questioni procedurali, relative allo svolgimento dei compiti della Commissione, saranno risolte in apposito incontro tra le parti firmatarie del presente accordo in tempi tali da non interromperne l'attività.

Art. 70 – subentro in appalto

Le Parti evidenziano che i settori disciplinati dal presente CCNL sono particolarmente condizionati dalla fornitura dei servizi tramite contratti di appalto.

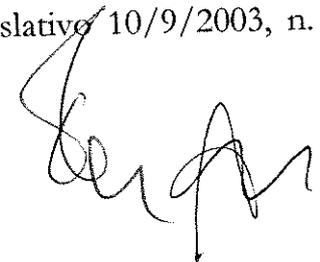
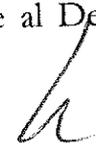
La natura stessa degli appalti porta a frequenti cambi di gestione fra le imprese con risoluzione di rapporti di lavoro da parte dell'impresa cedente e predisposizione delle necessarie risorse lavorative, con assunzioni ex novo, da parte dell'impresa subentrante. Questi processi frequenti e conseguenti di cambio d'appalto sono spesso fonte di criticità operative.

Le Parti, pertanto, esprimono il preciso impegno a voler tutelare tanto gli interessi delle imprese coinvolte in queste procedure tanto i livelli complessivi della occupazione concordando sui seguenti punti:

- nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante assumerà, con rapporto di lavoro subordinato, i lavoratori già dipendenti e i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato trasferiti dall'azienda cessante;



- ove l'impresa subentrante sia costituita in forma cooperativa, resta impregiudicata la successiva facoltà del lavoratore dipendente di presentare formale richiesta di adesione in qualità di socio;
- al socio verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente c.c.n.l.;
- tali assunzioni non costituiscono occupazione aggiuntiva;
- nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva;
- i lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art. 31, legge n. 300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato;
- gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato;
- in ogni caso di passaggio di lavoratori da una ad altra azienda il periodo di apprendistato già svolto, rispetto al quale l'azienda cessante è tenuta a fornire idonea documentazione a quella subentrante, è computato per intero ed è utile ai fini dell'anzianità di servizio;
- l'impresa cessante consegna all'impresa subentrante la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione:
 - a) nominativo e codice fiscale;
 - b) eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
 - c) livello di inquadramento;
 - d) orario settimanale;
 - e) data di assunzione nel settore;
 - f) data di assunzione nell'azienda uscente;
 - g) situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro ai fini ed entro i limiti di legge;
 - h) l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi delle legge n. 68/1999;
 - i) le misure adottate ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, ed alle iniziative di formazione e informazione, incluso lo stato di attuazione degli adempimenti di cui all'Accordo 21/12/2011 tra il Ministero del Lavoro e la Conferenza Stato/Regioni;
 - j) le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino – di cui all'art. 2, lett. i) del decreto legislativo 10/9/2003, n. 276, e al Decreto Ministero Lavoro 10/10/2005;

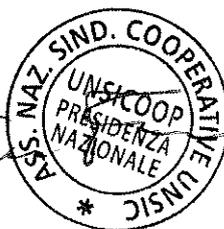
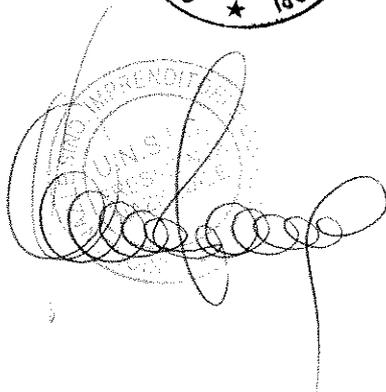
  85  

- k) per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'azienda cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso di cui al presente CCNL;
- l) in caso di subentro in appalto di altra azienda, in caso di immutate condizioni economiche della gara, quest'ultima è tenuta a mantenere le condizioni contrattuali già acquisite (anzianità di servizio, scatti di anzianità, ecc.) dai vari livelli occupazionali preesistenti che abbiano operato in modo fisso, continuativo e non sostitutivo per almeno 180 giorni di calendario di permanenza nel contratto a tempo indeterminato;
- m) in caso di mutate condizioni, le parti rimandano alla contrattazione aziendale la definizione di accordi di eventuale migliore o peggior favore;
- n) la società subentrante è tenuta alla corresponsione dei soli ratei di 13ma e 14ma effettivamente prestati al suo servizio mentre per gli eventuali ratei precedenti resta obbligata l'azienda uscente;
- o) laddove l'impresa subentrante non potesse assorbire alle condizionigà acquisite tutto il personale in uscita per motivi di natura economico-operativa, i rappresentanti territoriali delle odierne firmatarie, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali, la sostenibilità dell'attività aziendale e gli interessi e la dignità dei lavoratori, potranno concordare, in sede di contrattazione aziendale, le modalità più consone alla soddisfazione di suddette esigenze.



Ernesto Speco

SNALV Confasal
IL SEGRETARIO NAZIONALE
(Maria Manfrotto)



UNA - NAZIONALE
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Nasci)