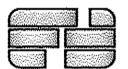
PROTOCOLLO AGGIUNTIVO CCNL DIPENDENTI DELLE PICCOLE E MEDIE AZIENDE DELL' INFORMATICA E DEI SERVIZI INNOVATIVI E DELLA **COMUNICAZIONE GRAFICHE ED AFFINI**

In data 28 novembre 2018 alle ore 09.00 ha avuto luogo l'incontro tra:



FEDERDAT

CONFEDERAZIONE GENERALE EUROPEA DATORIALE

la Confederazione Generale Europea datoriale, in sigla FEDERDAT, appresentata

dal Presidente nazionale sig, Luigi d'Oriano

appresentata



| Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori

la U.N.S.I.C. – Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori dal Presidente Nazionale Generale, Domenico Mamone;

ASSOCIAZIONE EUROPEA DEI PROFESSIONISTI E DELLE IMPRESE

Via Veturia, 45 - 00181 Roma Codice (iccale: 97977990589 Pec: confederationeaepi@pec.it





la Confederazione generale nazionale dei Sindacati dei lavoratori, in sigla CONSIL, rappresentata dal segretario generale sig. Gennaro Note



la CONF.I.A.L. - Confederazione Italiana Autonoma Lavoratori, rappresentata dal

Coordinatore Nazionale Benedetto Di Iacovo;

Al termine della riunione, le parti sottoscrivono l'allegato protocollo

PROTOCOLLO AGGIUNTIVO CCNL DIPENDENTI DELLE PICCOLE E MEDIE AZIENDE DELL' INFORMATICA E DEI SERVIZI INNOVATIVI E DELLA COMUNICAZIONE GRAFICHE ED AFFINI

PREMESSO che in data 10 ottobre 2018 è stato sottoscritto il CCNL **per i** dipendenti delle piccole e medie aziende dell' informatica e dei servizi innovativi e della comunicazione grafiche ed affini

CONSIDERATO che il testo contiene alcuni errori materiali;

CONSIDERATO che si è resa necessaria l'integrazione di alcuni articoli ai fini dell'applicazione dello stesso

TUTTO CIÒ PREMESSO

le Parti concordano il seguente accordo ad integrazione e correzione del conl dipendenti delle piccole e medie aziende dell' informatica e dei servizi innovativi e della comunicazione grafiche ed affini nel testo che segue:

- Numerazione pagine
 Si stabilisce di correggere la numerazione delle pagine che per mero errore riparte da capo all'art 19
- 2. Ente bilaterale finanziamento art 22 Si precisa che il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale EBILAV (cod. LAV1)
- 3. Limiti durata lavoro a tempo determinato Art 35 La parola a causale è corretta con "acausale"
- 4. Specifiche sul Periodo di comporto per malattia e infortunio art 46 Va corretto come segue:

"Il criterio di proporzionalità di cui al precedente articolo si applica anche per quanto riguarda il periodo di comporto.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale il comporto è fissato in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale viene calcolato in base alle giornate lavorative. Se l'orario è distribuito su 5 giornate il periodo è pari a 325 giorni lavorativi; se è distribuito su 6 giornate è pari a 390 giornate lavorative. Il comporto da applicare si ricava riproporzionando le giornate in base al rapporto tra orario concordato

5. Tabella riepilogativa maggiorazioni

e orario contrattuale a tempo pieno".

Va riportata la maggiorazione per lo straordinario secondo questo schema:

Maggiorazione straordinario feriale	7///
per le prestazioni di lavoro dalla 41° alla 48° ora settimanale;	9,62 %
	30%

per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48º ora settimanale.

6. Periodo di comporto art 73

Si precisa che per anno solare si fa riferimento al periodo di 365 gg per anno solare si intende un periodo di 365 decorrente dal primo episodio morboso, dall'inizio della malattia, se continuativa, ovvero, a ritroso, dalla data del licenziamento.

- 7. Trattamento per malattia di breve durata premio art 75 Si precisa che il premio presenze di 150 euro, per i dipendenti part time va riproporzionato.
- 8. Norme di comportamento art 88 Aggiunto capo
- utilizzi per meri scopi personali software aziendali;
 - 9. Eliminati art 89-90-91
- 10. Elemento di garanzia retributiva art 93

Eliminato il seguente capo:

"La corresponsione del suddetto elemento retributivo avverrà con la retribuzione del mese di febbraio di ogni singolo anno e dovrà essere considerata di competenza dell'anno in cui avviene il pagamento".

Letto, confermato e sottoscritto

Si allega:

testo integrale.

FEDERD

UNSIC

CONFEDERAZIONE APPL

Weresidehte

CONSIL

CONFIAL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

per i

dipendenti delle piccole e medie aziende dell' Informatica e dei Servizi Innovativi e della Comunicazione grafiche ed affini

TESTO UNICO

Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti per i dipendenti delle piccole e medie aziende dell'Informatica e dei Servizi Innovativi e della Comunicazione grafiche ed affini

In data 10 ottobre 2018 tra:



la **Confederazione Generale Europea datoriale**, in sigla **FEDERDAT**, rappresentata dal Presidente nazionale sig. Luigi d'Oriano



la **U.N.S.I.C. – Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori**, rappresentata dal Presidente Nazionale Generale, Domenico Mamone;



AEPI ASSOCIAZIONE EUROPEA DEI PROFESSIONISTI E DELLE IMPRESE, rappresentata dal sig. Cosimo Dinoi nella qualità di Presidente nazionale





la Confederazione generale nazionale dei Sindacati dei lavoratori, in sigla CONSIL, rappresentata dal segretario generale sig. Gennaro Noto



Ia CONF.I.A.L. – Confederazione Italiana Autonoma Lavoratori, rappresentata dal Coordinatore Nazionale Benedetto Di Iacovo;

si è stipulato

il presente Contratto Collettivo di Lavoro per i Dipendenti da Aziende piccole e medie aziende dell'Informatica e dei Servizi Innovativi e della Comunicazione grafiche ed affini. Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

PREMES	SA	9
PARTE GEN	NERALE	10
Art. 1	Sfera di applicazione del contratto	10
Art. 2	Diritti individuali	11
SEZIONE P	RIMA: DISCIPLINA GENERALE	12
TITOLO I : (CONTRATTAZIONE	12
Art. 3	Decorrenza e Durata, Contributo di assistenza contrattuale	13
Art. 4	Lavoratori provenienti da altri CCNL	13
Art. 5	Contratto nazionale	13
Art. 6	Contrattazione aziendale	14
Art. 7	Formazione contrattualizzata in sede aziendale in via sperimentale	15
Art. 8	Incontri in sede aziendale	15
TITOLO II: I	DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE	16
Art. 9	Livello nazionale	16
Art. 10	Livello territoriale	16
Art. 11	Livello aziendale	16
TITOLO III:	DIRITTI SINDACALI	17
Art. 12	RSU	17
Art. 13	Permessi	17
Art. 14	Diritto di affissione	17
Art. 15	Assemblea	17
Art. 16	Referendum	18
Art. 17	Delegato aziendale	18
Art. 18	Trattenuta contributi sindacali	18
TITOLO IV:	STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI	19
Art. 19	Ente bilaterale nazionale	19
Art. 20	Funzioni e finalità	19

Art. 21	Enti bilaterali territoriali	20
Art. 22	Finanziamento Enti Bilaterali	20
Art. 23	Strumenti nazionali	21
Art. 24	Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale	21
Art. 25	Commissione paritetica per le Pari Opportunità	21
Art. 26	Osservatorio Nazionale	22
Art. 27	Commissione Paritetica Nazionale	23
Art. 28	Commissione Paritetica Nazionale: procedure	23
TITOLO V:	RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA	25
Art. 29	RLS	25
Art. 30	RLST	26
Art. 31	Organismi paritetici	26
TITOLO VI:	DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO	27
Art. 32	Assunzione	27
Art. 33	Periodo di Prova	27
CAPO I: CO	NTRATTO A TEMPO DETERMINATO e SOMMINISTRAZIONE	27
Art. 34	Contratto di lavoro a tempo determinato	27
Art. 35	Limiti di durata	27
Art. 36	Percentuali di ricorso all'istituto	28
Art. 37	Diritto di precedenza e congedo di maternità	28
Art. 38	Diritto di precedenza e obbligo di informazione	28
Art. 39	Malattia	29
Art. 40	Somministrazione a tempo determinato	29
Art. 41	Limiti percentuali	29
CAPO II: PA	ART-TIME	29
Art. 42	Contratto di lavoro a tempo parziale	29
Λrt /13	Disciplina del rapporto a tempo parziale	20

Art. 44	Lavoro supplementare: normativa	30
Art. 45	Clausole flessibili ed elastiche	30
Art. 46	Specifiche sul Periodo di comporto per malattia e infortunio	31
Art. 47	Trattamento economico	31
CAPO III: A	PPRENDISTATO	32
Art. 48	Contratto di apprendistato	32
Art. 49	Retribuzione	32
Art. 50	Assunzione nuovi apprendisti	32
Art. 51	Ruolo dell'Ente bilaterale (EBILAV)	32
CAPO I\	/: TELELAVORO	33
Art. 52	Telelavoro	33
Art. 53	Disciplina del telelavoro	34
Art. 54	Postazione di lavoro	35
TITOLO	II: WELFARE CONTRATTUALE	36
Art. 55	Fondo di assistenza sanitaria integrativa	36
Art. 56	Fondo di previdenza complementare	37
Art. 57	Formazione continua	37
Art. 58	Welfare aziendale sperimentale	37
TITOLO III -	– CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI	38
Art. 59	Classificazione del personale	38
CAPO I:	PASSAGGIO DI QUALIFICA	45
Art. 60	Mansioni del lavoratore	45
Art. 61	Mansioni promiscue	45
Art. 62	Passaggi di livello	45
CAPO II: O	RARIO DI LAVORO	46
Art. 63	Orario di lavoro	46
Art 61	Elessibilità dell'orario	16

Art. 65	Banca delle ore	46
CAPO II	I: LAVORO STRAORDINARIO, LAVORO NOTTURNO e FESTIVITA'	47
Art. 66	Norme generali lavoro straordinario	47
Art. 67	Maggiorazione lavoro straordinario	47
Art. 68	Lavoro notturno	47
Art. 69	Festività	48
CAPO IV: P	ERMESSI, FERIE	49
Art. 70	Permessi retribuiti (ROL + ex festività)	49
Art. 71	Ferie	49
Art. 72	Determinazione periodo di ferie	50
CAPO V	: MALATTIE E INFORTUNI	50
Art. 73	Periodo di comporto	50
Art. 74	Trattamento economico di malattia	50
Art. 75	Trattamento per malattia di breve durata – premio	50
Art. 76	Trattamento economico di infortunio	51
CAPO VI: A	SPETTATIVA E CONGEDI PER CAUSE SPECIFICHE	51
Art. 77	Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari	51
Art. 78	Congedi parentali	52
Art. 79	Congedo matrimoniale	53
Art. 80	Permessi per eventi e cause particolari	53
TITOLO IV:	FORMAZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO	55
Art. 81	Diritto allo studio, formazione professionale, lavoratori studenti e congedi per la formazione.	55
Art. 82	Lavoratori studenti	56
Art. 83	Congedi per la formazione	56
Art. 84	Congedi per formazione continua	57
Art. 85	Formazione contrattualizzata in sede aziendale in via sperimentale	57
Art. 86	Retribuzione durante in percorso formativo individuale	57

Art. 87	Formazione professionale	58
TITOLO V: F	PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	59
Art. 88	Norme di comportamento	59
TITOLO VI:	RETRIBUZIONE	62
Art. 89	Parametri retributivi	62
Art. 90	Paga base nazionale	62
Art. 91	Scatti di anzianità	62
Art. 92	Tredicesima mensilità	63
Art. 93	Elemento di garanzia retributiva	63
Art. 94	Mense aziendali e indennità di mensa	63
Art. 95	Indennità maneggio denaro - Cauzione	63
Art. 96	Reperibilità	64
Art. 97	Indennità per reperibilità	64
Art. 98	Indennità per intervento	65
Art. 99	Trasferte	65
Art. 100	Trasferimenti	66
TITOLO	VII: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	67
Art. 101	Preavviso di licenziamento e di dimissioni	67
CAPO T-	TRATTAMENTO DI FINE PAPPORTO	67

PREMESSA

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, costituisce un elemento importante capace di adattarsi alle più diverse esigenze e a favorire la crescita della ricchezza nazionale.

I principi cui si inspira il presente CCNL sono quelli:

- dell'effettiva tutela e rappresentanza dei lavoratori e delle aziende;
- del metodo partecipativo volto al coinvolgimento dei lavoratori e delle aziende al fine di trovare soluzioni tese alla tutela e al miglioramento delle condizioni dei lavoratori e alla tutela della competitività delle aziende;
- dello sviluppo di politiche mirate all'acquisizione di competenze garantendo una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, in modo da renderne più agevole, da un lato l'ingresso e, dall'altro, la permanenza nel mondo del lavoro, nonché di politiche volte allo sviluppo della ricerca e dell'innovazione ed alla valorizzazione del capitale umano;
- della realizzazione di un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro
 - della valorizzazione del sistema della bilateralità.
- Dell'incentivazione dei criteri meritocratici attraverso la previsione e l'inserimento di piani di premi di produzione ed efficienza e welfare aziendale; tali strumenti sono riconosciuti quali presidi di benessere e gratificazione dei lavoratori.

A tal fine, 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 l'eventuale conflittualità tra le Parti.

PARTE GENERALE

Art. 1 Sfera di applicazione del contratto

Il presente contratto di lavoro regola i rapporti tra i lavoratori dipendenti e le aziende del settore informatico e dei servizi innovativi, le aziende di comunicazione e grafiche. Attività strumentali all'erogazione di servizi informatici.

Rientrano pertanto nella sfera di applicazione del presente CCNL le attività di seguito specificate:

Settore informatico e dei servizi innovativi:

- i servizi di informatica, telematica, progettazione, realizzazione e sviluppo di software, implementazione e manutenzione di hardware;
- la progettazione, produzione, distribuzione, manutenzione ed assistenza di software di qualunque tipo e natura (gestionale, multimediale, di comunicazione, WEB ed affini);
- l'assemblaggio, la commercializzazione, il noleggio, la manutenzione di apparecchiature informatiche e di telecomunicazione. Rientrano in tale attività quelle nelle quali la commercializzazione dei prodotti risulta strumentale all'erogazione di servizi informatici;
- i servizi innovativi rientranti nell'ambito di attività di consulenza (informatica, organizzativa, direzionale, qualità ed affini), fatta eccezione per quelli per cui sia richiesta iscrizione ad albi professionali. Tra le attività dei servizi innovativi rientrano:
- la consulenza circa il tipo e la configurazione dell'hardware e del relativo software applicativo: analisi delle esigenze e dei problemi dell'utente e presentazione della soluzione ottimale;
- le attività relative all'analisi, alla progettazione e alla programmazione di sistemi pronti per l'uso: analisi delle esigenze e dei problemi dell'utente, consulenza circa la soluzione più economica, elaborazione, produzione, fornitura e documentazione di software su misura secondo le direttive dell'utente, elaborazione, produzione, fornitura e documentazione di software già pronto (non personalizzato), redazione di programmi secondo le direttive dell'utente;
- l'elaborazione di dati utilizzando il programma del cliente oppure un programma esclusivo del costruttore: elaborazione completa dei dati, i servizi di data entry;
- la gestione e l'amministrazione su base continuata di attrezzature informatiche altruiallestimento di banche di dati: raccolta di dati da una o più fonti;
- memorizzazione di dati: realizzazione di una registrazione informatica di tali informazioni in un formato prefissato;
- disponibilità della banca di dati: fornitura dei dati in un certo ordine o sequenza grazie al recupero o all'accesso ai dati on-line (gestione automatizzata). I dati possono essere accessibili a tutti oppure soltanto a determinati utenti, ed essere selezionati su richiesta;
- manutenzione macchine per ufficio;
- altre attività connesse all'informatica
- le ricerche di mercato economiche, i sondaggi di opinione e telemarketing, call-center;

Settore comunicazione e grafica ed affine:

- la progettazione grafica;
- l'insieme delle operazioni finalizzate alla riproduzione di testi e immagini indipendentemente dal supporto utilizzato per prodotto finito;

- le operazioni di prestampa dal montaggio alla matrice;
- la stampa con tutti i procedimenti (offset, rotoffset, flessografia, rotocalco, calcografia, tipografia, serigrafia, digitale);
- l'allestimento degli stampati;
- l'editoria elettronica e multimediale;
- gli studi grafici e i servizi alla comunicazione;
- la stampa digitale;
- la gestione sistemistica degli apparati tecnologici necessari alla trasmissione o allo scambio di pagine (testo e/o immagine) in forma digitale, sia su linee dedicate che su Internet;
- i progettisti.

Art. 2 Diritti individuali

a. Divieto di discriminazione

E' fatto espresso divieto, secondo le prescrizioni della Costituzione Repubblicana e dello Statuto dei lavoratori, di porre in essere discriminazioni, dirette o indirette, per ragioni derivanti da razza, etnia, fede religiosa, sesso, orientamento sessuale, politiche, sindacali, associative e dalle diverse convinzioni etiche di comportamento.

b. Azioni positive

Al fine di sostenere e attuare i divieti di cui al precedente articolo, per quanto attiene ai rapporti uomo/donna, le Parti contraenti si impegnano a favorire la promozione di azioni positive finalizzate alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Le azioni positive hanno in particolare lo scopo di:

- 1) eliminare le disparita nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- 2) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- 3) promuovere l'inserimento delle donne nel lavoro, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse non sono valorizzate, con particolare riguardo ai settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di direzione;
- 4) favorire con adeguate politiche conciliative, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità genitoriali e familiari con quelle professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i essi.

SEZIONE PRIMA: DISCIPLINA GENERALE TITOLO I : CONTRATTAZIONE

Art. 2 bis Precisioni di coordinamento - PREMESSA

Tutte le previsioni che seguono, nella sfera relativa ad obiettivi, tutela e linee di azione troveranno concreta attuazione attraverso le norme espressamente destinate a disciplinare e favorire la contrattazione aziendale e la relativa costituzione di commissioni di governance e monitoraggio; ciò al fine di non rendere i principi fondamentali preposti alla tutela del lavoratori e le norme destinate all'elasticità del rapporti tra le parti, mere dichiarazioni di intento, ma attività concrete e pregnanti che favoriscano la sana crescita del lavoro secondo principio di legalità.

A tal fine di seguito si definiscono gli istituti e i concetti di riferimento:

- A. **Contratto aziendale** documento di integrazione e deroga della normativa afferente la regolamentazione del rapporto di lavoro come meglio definito e precisato al successivo art 6;
- B. Commissione di attestazione di regolarità istituita presso la sede centrale di ciascuna delle associazioni costituenti, trattasi di commissione che certifica, a mezzo il rilascio di parere di conformità al contratto collettivo di qua e alla normativa generale di riferimento, la regolarità dei seguenti documenti: contratto aziendale, migrazioni da diverso CCNL, armonizzazioni contrattuali, atti di riallineamento, piani formativi del contratto di apprendistato, piani di produttività e piani welfare, pareri di indirizzo sulle attività delle commissioni di Governance istituite a mezzo i contratti aziendali. La commissione opera in favore di tutte le aziende iscritte a taluna delle associazioni datoriali sottoscrittrici del presente CCNL. Con specifico riferimento al contratto aziendale, il parere di conformità e favorevole della Commissione è condizione ai fini dell'eliminazione della indennità di migrazione contrattuale.Le richieste di ogni genere per quanto di competenza della commissione potranno essere inoltrate a mezzo Pec, telefonicamente per migliori indicazione ai recapiti disponibili sui siti ufficali delle associazioni.ù
- C. indennità di migrazione contrattuale indennità pari ad euro 130,00 annua per dipendente da erogarsi mensilmente o in unica soluzione con la mensilità di dicembre salvo approvazione e deposito di contratto aziendale. Tal importo lordo è sottoposto a trattamento previdenziale e costituisce somma che concorre a formare la retribuzione. Trattasi di un riconoscimento economico legato al cambiamento di CCNL in azienda. di contratto la specifica approvazione di contratto aziendale, atto specificatamente studiato per le peculiari esigenze e rapporti società datrice/lavoratori, costituisce strumento di certa amalgamazione di tutti gli interessi eliminando di certo ogni possibile sfasatura o brusca rottura tra le previsioni del precedenti CCNL e il presente documento.
- D. **Commissione di governance** ogni contratto aziendale dovrà prevedere l'istituzione di una commissione di GOVERNANCE che abbia specifiche competenze sulle seguenti materie: tentativo di composizione bonaria delle liti di natura giuslavoristica a mezzo tentativo di conciliazione interno richiesto da una delle parti; monitoraggio e verifica dell'applicazione dei piani di produttività e di Welfare ogni altra specifica richiesta di monitoraggio espressamente richiesta

dalle parti sottoscrittrice del contratto aziendale, laddove sempre riconducibile agli obiettivi di produttività, welfare e composizione bonaria delle liti. La Commissione dovrà essere composta da il responsabile sindacale o suo delegato che ha sottoscritto il contratto aziendale, il RSA o RSU aziendale, l'amministratore o il rappresentante legale della società/azienda o suo delegato individuato tra un professionista che operi stabilmente nell'interesse della società (consulente del lavoro, avvocato, dottore commercialista), e un rappresentate dell'associazione datoriale di categoria o un suo delegato.

La commissione si riunirà almeno una volta l'anno presso i locali aziendali o su convocazione tramite il responsabile sindacale di riferimento.

Art. 3 Decorrenza e Durata, Contributo di assistenza contrattuale

Il presente contratto decorre dal 15 ottobre 2018 ed avrà durata triennale.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A/R.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Per la pratica realizzazione di quanto previsto nel presente CCNL e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le organizzazioni sindacali e datoriali procederanno alla riscossione dei contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto di previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311. Le misure contributive e le relative procedure di riscossione, mediante convenzione stipulata con INPS o INAIL, saranno oggetto di appositi accordi e saranno rese pubbliche sui relativi portali delle associazioni.

Art. 4 Lavoratori provenienti da altri CCNL

La migrazione da altro CCNL prevede il rispetto generali di criteri di legge e di buonsenso che verranno verificati dalla Commissione di attestazione di validità (V. art 2 bis). Tuttavia, salvo previsioni specifiche contenute in apposito contratto aziendale in linea generale, 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.
- In ogni caso il dipendente avrà diritto all'indennità di migrazione contrattuale di cui alla lettera c dell'art 2 Bis, salvo approvazione di contratto aziendale.

Art. 5 Contratto nazionale

Il Contratto collettivo nazionale ha durata triennale tanto per la parte economica che per la parte normativa.

Il presente CCNL garantisce la certezza e l'uniformità dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Il contratto individua, per il livello aziendale, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, previe opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale.

Le proposte per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del contratto.

La Parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e, comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

A condizione che siano stati rispettati tempi e procedure di cui ai commi precedenti, in caso di ritardato rinnovo del CCNL rispetto alla scadenza, le Parti definiranno una copertura economica a favore dei lavoratori in forza alla data del rinnovo contrattuale.

Art. 6 Contrattazione aziendale

La contrattazione a livello aziendale riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL e che non siano stati già negoziati al primo livello.

Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente CCNL, ha la funzione di negoziare:

erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le Parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, nonché maggiore innovazione e competenza individuale dei lavoratori, efficienza organizzativa, efficacia, qualità e redditività, risultati legati all'andamento economico dell'impresa, piani di welfare, forme di flessibilità nel coordinamento delle esigenze e rapporti casa/lavoro, accordi contrattuali di inserimento (c.d. neoassunti) finalizzati ad accantonare le risorse economiche per la stabilizzazione del lavoratore in un periodo limitato con inquadramento economico che contemperi le esigenze di formazione con quelle di stabilizzazione. Su quest'ultimo punto nel contratto individuale potranno essere previste delle iniziative specifiche di formazione a carico della società per un periodo di 24 mesi). Si potranno negoziare altresì i periodi di prova e di preavviso recesso di miglior favore per le parti, eventuali indennità aggiuntive, costituzione banca ore, flessibilità oraria, ed in generale tutto quanto sia compatibile con la normativa vigente e con l'interesse e l'accordo della parti contrattuali.

Sono soggetti della contrattazione a livello aziendale congiuntamente le strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti e le RSU/RSA costituite ai sensi della Legge 300/70 e seguenti. Le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni industriali territoriali cui sono iscritte o conferiscono mandato.

Gli accordi aziendali hanno di norma durata triennale.

La contrattazione aziendale si svolge secondo il principio della non sovrapponibilità nell'anno dei cicli negoziali, ivi comprese le relative erogazioni iniziali, della contrattazione aziendale.

Fermo restando quanto sopra, le richieste di rinnovo degli accordi aziendali dovranno essere sottoscritte congiuntamente dai soggetti individuati al precedente comma 3 e presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione industriale territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza degli accordi stessi. Inoltre, l'accordo raggiunto dovrà sempre essere preventivamente inviato alla Commissione attestazione di validità per il rilascio del parere favorevole o di conformità.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi dalla data di presentazione delle piattaforme e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Associazioni Sindacali a condizione che siano stati rispettati i criteri di legge previsti specificatamente per l'approvazione di tali atti a livello aziendale.

÷

Art. 7 Formazione contrattualizzata in sede aziendale in via sperimentale

Le parti, dopo aver raggiunto l'intesa contrattuale, visto l'alto carattere strategico ed innovativo che intendono conferire alla formazione dei lavoratori in generale, ma a quelli del settore in particolare, hanno ritenuto opportuno elaborare congiuntamente la seguente nota esplicativa-applicativa.

La novità nell' impostazione della contrattazione aziendale di contenuto formativo richiede nella costruzione e nella gestione del percorso formativo individuale dei lavoratori, un atteggiamento delle parti ispirato a criteri di partecipazione, pur nella permanenza della necessaria distinzione dei ruoli.

Poiché il percorso formativo individuale di singoli lavoratori necessita di una pattuizione nel contratto individuale di lavoro e costituisce altresì un aspetto molto rilevante per la crescita professionale dei lavoratori e della crescita dell'azienda in termini di competitività che di mercato, è auspicabile che il consolidarsi di atteggiamenti trasparenti e costruttivi, per la prima volta dettagliatamente previsti da una norma contrattuale, possa accelerare il completamento di quel processo di modernizzazione delle relazioni industriali al quale da tempo le Organizzazioni imprenditoriali e sindacali stanno lavorando.

La motivazione di tale decisione è la consapevolezza che investire in formazione individuale dei lavoratori e determinarne una sua contrattualizzazione prefigura procedure e contenuti innovativi che richiedono nelle sedi aziendali l'adozione di comportamenti diversi da quelli tradizionali derivanti dalla stratificazione delle esperienze passate.

Art. 8 Incontri in sede aziendale

Anche a livello di singola unità produttiva, in presenza di significative innovazioni e/o trasformazioni tecnologiche e/o produttive, per valutare gli effetti inerenti a modifiche dei livelli occupazionali, orari, inquadramenti e formazione, si avvierà un momento di approfondimento ed esame propositivo sulle suddette tematiche da svolgersi in sede sindacale con la competente direzione aziendale.

TITOLO II: DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE SINDACALE

Art. 9 Livello nazionale

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le associazioni datoriali e sindacali, firmatarie del presente CCNL si incontreranno per effettuare un esame congiunto concernente le dinamiche strutturali del settore e le prospettive di sviluppo, con particolare riferimento alle implicazioni occupazionali.

Le parti inoltre monitoreranno l'andamento del mercato anche avvalendosi dell'assistenza tecnica dell'Ente bilaterale nazionale EBILAV ed utilizzando le fonti disponibili.

Art. 10 Livello territoriale

Annualmente, a livello regionale e provinciale, di norma entro il primo quadrimestre o, su richiesta di una delle parti, in un periodo diverso, le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali forniranno dati conoscitivi relativi ai piani di sviluppo e ristrutturazione, articolati per settori omogenei.

Art. 11 Livello aziendale

Le imprese che svolgono attività di particolare importanza nell'ambito del settore, distribuite in più esercizi dislocati in più zone del territorio nazionale o regionale ed aventi rilevante influenza nel settore in cui operano, in quanto strategicamente collegate alle esigenze di sviluppo della economia nazionale e regionale, e le aziende che occupino oltre cento dipendenti, forniranno a richiesta delle parti, di norma annualmente in un apposito incontro, alle Organizzazioni sindacali competenti, nazionali, regionali o territoriali, informazioni sulle prospettive aziendali e su eventuali programmi che comportino nuovi insediamenti.

Nel corso di tale incontro le Organizzazioni sindacali verranno informate delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sui criteri della loro localizzazione, sugli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione e alla mobilità del personale.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori verranno informate preventivamente delle eventuali modifiche ai piani già esposti e che comportino sostanziali variazioni dei livelli occupazionali.

TITOLO III: DIRITTI SINDACALI

Art. 12 RSU

RSU possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti.

Alla costituzione della RSU si procede, per 2/3 dei seggi, mediante elezione a suffragio universale e a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato nella unità produttiva, e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Il numero dei componenti le RSU sarà pari a:

- 3 componenti per la R.S.U. costituita negli istituti e nelle unità operative che occupano fino a 200 dipendenti;
- 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti negli istituti e nelle unità operative che occupano fino a 3.000 dipendenti;
- 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti negli istituti e nelle unità operative di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui al punto precedente.

Alle OO.SS. firmatarie, nelle more è riconosciuta la nomina della R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale)

Art. 13 Permessi

I componenti dei consigli o comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL hanno diritto ai necessari permessi e congedi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi suddetti nella misura massima di 70 ore annue.

I dirigenti delle rappresentanze sindacali (R.S.A. o R.S.U.) hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti pari 2 ore all'anno per ciascun dipendente nelle aziende che occupano fino a 200 dipendenti, e pari a 12 ore mensili nelle aziende di dimensioni maggiori che occupano fino a 3000 dipendenti. I permessi di cui sopra spettano ad un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale nelle aziende della prima tipologia, e ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale nelle aziende appartenenti alla seconda categoria.

Per usufruire dei permessi occorre in ogni caso un preavviso scritto di 24 ore, da presentare tramite la federazione territoriale ovvero l'organizzazione sindacale di appartenenza.

I titolari dei permessi retribuiti di cui sopra hanno altresì diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura pari a 8 giorni annui. Per la fruizione di tali permessi è richiesto un preavviso scritto di 3 giorni, da presentare tramite le rappresentanze sindacali dell'azienda.

Infine, i lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali, provinciali e nazionali o funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato.

Art. 14 Diritto di affissione

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

Art. 15 Assemblea

Nella unità produttiva in cui siano occupati più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di lavoro nonché, nei limiti di 13 ore annue retribuite, durante l'orario di lavoro.

La convocazione sarà comunicata entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno. Alle assemblee possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la RSU.

Art. 16 Referendum

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

Art. 17 Delegato aziendale

Negli istituti che hanno da undici e fino a quindici dipendenti, le organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale su indicazione dei lavoratori con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro. Il licenziamento del delegato per motivi inerenti all'esercizio delle due funzioni è nullo.

Art. 18 Trattenuta contributi sindacali

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

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

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

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

TITOLO IV: STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI

Premessa

La **bilateralità** si propone come una delle possibili linee di intervento finalizzate a contribuire alla gestione e alla regolamentazione del conflitto industriale, puntando a favorire un approccio più collaborativo e partecipativo in tutte quelle materie e ambiti per i quali risulta praticabile e proficuo per entrambe le sfere d'interesse contrapposte cooperare e decidere paritariamente.

Si tratta di un sistema che nasce dal progressivo svilupparsi di un sistema dinamico di relazioni industriali in cui la continuità e la regolarità degli incontri tra le parti sociali rappresenta un elemento di cruciale importanza.

Art. 19 Ente bilaterale nazionale

Le Parti prendono atto dell'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e pertanto, al fine di attuare le finalità di cui al presente CCNL, convengono che l'Ente Bilaterale nazionale, denominato EBILAV (cod. LAV1) costituisce lo strumento utile ad ogni iniziativa in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

Art. 20 Funzioni e finalità

L'Ente Bilaterale EBILAV persegue le seguenti finalità:

- a) formazione, in conformità con l'art. 37 del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni sulla sicurezza sul lavoro, sulla qualificazione professionale e sul contratto di apprendistato;
- b) sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) promozione, sviluppo e diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;
- d) monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
- e) conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal d.lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- f) costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti l'applicazione del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni,
- g) costituzione della banca dati delle RSU;
- h) costituzione della banca dati delle RLS;
- i) interpretazione autentica dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di cui all'art.
 1, e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
- j) costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalle Commissioni di Conciliazione;
- k) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- I) costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinazione delle relative l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
- m) attivazione, direttamente o in convenzione, di procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e relativa gestione;
- n) attivazione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa e di un fondo di

previdenza complementare;

- o) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.
- p) Costituzione della commissione di attestazione di validità che avrà durata quinquennale.

L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli Enti Bilaterali Territoriali.

Art. 21 Enti bilaterali territoriali

A livello territoriale sono costituiti gli enti Bilaterali territoriali.

L'Ente bilaterale territoriale è tenuto a svolgere le seguenti attività:

- monitoraggio contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato;
- tutela della salute e dignità della persona;
- svolge funzioni in materia di apprendistato;
- lavoro ripartito;
- costituisce l'organismo paritetico e ne esercita le funzione in materia di sicurezza sul lavoro;
- promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.
- riceve comunicazioni in materia di articolazione dell'orario settimanale, flessibilità dell'orario e relativamente alle procedure di flessibilità plurisettimanali;
- svolge funzioni in materia di conciliazioni ed arbitrato;

Può inoltre:

- a) programmare ed organizzare, al livello di competenza, relazione sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo sullo stato e sulle previsioni occupazionali anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni ed inviandone i risultati all'ente bilaterale nazionale, anche sulla base delle rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della legge n.. 56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art. 4, quarto comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628;
- b) ricercare ed elaborare, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente bilaterale nazionale;
- c) svolge funzione di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art 18 legge 196/97 e del d.m. 25 marzo 1998 n. 142,
- d) svolge le funzioni ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia di riallineamento retributivo:

Art. 22 Finanziamento Enti Bilaterali

Il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale EBILAV (cod. LAV1) è stabilito nella misura dello 0,30 % da calcolare su busta paga e contingenza.

Le parti precisano che, vista l'obbligatorietà di tale contributo, l'azienda che ometta il versamento è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione di pari importo, corrisposto per 13 mensilità e rientrante nella retribuzione di fatto.

NOTA A VERBALE

Il rispetto del principio della libertà sindacale comporta che non può essere imposto un obbligo di adesione all'ente indicato e, pertanto, resta salva la facoltà di aderire ad altro ente bilaterale che garantisca le medesime prestazioni.

Art. 23 Strumenti nazionali

Le parti, hanno facoltà di istituire, nell'ambito dell'Ente bilaterale, salvo la Commissione di attestazione di validità espressamente prevista all'art 2 bis,:

- 1) la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale.
- 2) la Commissione Paritetica per le Pari Opportunità;
- 3) l'Osservatorio Nazionale;
- 4) la Commissione Paritetica Nazionale;

La Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale, la Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità, l'Osservatorio Nazionale, la Commissione Paritetica Nazionale, sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalle Organizzazioni datoriali e tre designati dalle Organizzazioni sindacali. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

Art. 24 Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale

Si occupa dell'armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro alla normativa comunitaria.

In particolare qualora l'Unione Europea emanasse raccomandazioni o direttive che interessino il settore Commercio, le Parti possono incontrarsi al fine di valutare l'opportunità di definire avvisi comuni da sottoporre al legislatore italiano preventivamente all'emanazione della normativa di recepimento.

La Commissione avrà anche il compito di valutare gli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo di settore al fine di esprimere alle Organizzazioni stipulanti un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.

Riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti.

Art. 25 Commissione paritetica per le Pari Opportunità

Le parti convengono sulla opportunità di istituire Commissione Permanente per le Pari Opportunità alla quale sono assegnati i seguenti compiti:

- studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro;
- 2) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
- promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa;
- 4) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge 53 dell'8 marzo 2000;
- 5) predisporre progetti di Azioni Positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge 125 del 10 aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;
- 6) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro;
- 7) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;

- 8) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;
- 9) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale;
- 10) raccogliere dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing, individuandone le possibili cause e formulando proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato;
- 11) in applicazione del "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione Commissione Europea del 27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, prevenire molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verifichino, garantire un ricorso immediato e semplice a procedure adequate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi. All'uopo, tale Commissione avrà il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali ed in casi di necessità potrà avvalersi di professionalità esterne. Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione. La Commissione avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori. (Le Parti chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui all'art. 2 della legge 10 aprile 1991 n. 125).

L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il Contratto Nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio Nazionale (se costituito).

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati.

Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

Art. 26 Osservatorio Nazionale

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

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

 a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 1;

- b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- c) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Provinciali (ove costituiti) sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
- d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- e) svolge le funzioni previste in materia di contratti a tempo determinato e apprendistato.

Art. 27 Commissione Paritetica Nazionale

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

A tal fine:

- a) esamina, ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari, tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalla presente Sezione prima del contratto;
- b) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza. La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale. La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei. Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore dei servizi. Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL.
- c) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento. Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti. Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.
- d) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

Art. 28 Commissione Paritetica Nazionale: procedure

La Segreteria della Commissione Paritetica Nazionale provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione Paritetica Nazionale si riunisce su istanza presentata, a mezzo di raccomandata A.R. o PEC, dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o dalle aziende aderenti alle Organizzazioni locali o nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL.

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

Le riunioni della Commissione Paritetica Nazionale avranno luogo di norma presso la sede della FEDERDAT.

La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente quarto comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

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

Le deliberazioni della Commissione Paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, terzo comma, e 412 c.p.c. e 2113, quarto comma c.c., come modificati dal D.lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e dal d.lgs. 29 ottobre 1998, n. 387.

In pendenza di procedura presso la Commissione Paritetica Nazionale, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale ne legale. Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione Paritetica Nazionale, potrà provvedere la Commissione stessa, con proprie deliberazioni.

TITOLO V: RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA Art. 29 RLS

Ai sensi del d.lgs. 81/08 il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

- a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
- b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti
- c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive; salvo clausole più favorevoli dei contratti aziendali, definite in relazione alle peculiarità dei rischi presenti in azienda.

Il rappresentante per la sicurezza, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

In applicazione dell'art. 50 comma 1, lettere e) ed f) del d.lgs. 81/2008, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi custodito presso l'azienda, laddove previsto.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle RSA/RSU. Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata.

Il rappresentante territoriale per la sicurezza deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.

Il rappresentante della sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 50, comma 1, lett. G) del d.lgs. 81/2008; la formazione non può comportare oneri economici a carico del rappresentante della sicurezza e si svolge mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la sua attività;

Tale formazione deve prevedere con specifico riferimento ai settori interessati un programma di 32 ore che deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa ;
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione;

- metodologie sulla valutazione del rischio ;
- metodologie minime di comunicazione ;

I corsi di formazione sono organizzati dell'Organismo paritetico regionale o in collaborazione con lo stesso.

Art. 30 RLST

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nel Territorio svolgerà le medesime attribuzioni di Legge del RLS per un insieme di Aziende ricomprese in uno specifico territorio.

Il RLST è espressione dell'Organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del D.lgs. 81/2008.

Art. 31 Organismi paritetici

La parti danno atto di aver costituito all'interno dell'Ente Bilaterale EBILAV, un Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro.

Il suddetto Organismo Paritetico Nazionale opererà in piena autonomia funzionale rispetto agli Enti Bilaterali.

L'O.P.N. per la Sicurezza sul Lavoro ha i seguenti compiti:

- promuovere formazione diretta, tramite seminari e altre attività complementari per i componenti degli O.P.R.;
- promuovere la costituzione degli Organismi Paritetici Regionali e coordinarne l'attività;
- verificare l'avvenuta costituzione degli Organismi Paritetici Regionali;
- elaborare le linee guida ed i criteri per la formazione dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza, tenendo conto di quanto previsto dai Ministri del Lavoro e della Sanità;
- promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa;
- promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro, reperendo finanziamenti dalla U.E. e di Enti pubblici e privati nazionali;
- favorire la sperimentazione di moduli formativi flessibili ed innovativi che rispondano alle specifiche esigenze delle imprese, e destinati ai soggetti di cui al presente accordo, anche sulla base delle fonti pubbliche dell'U.E. e nazionali;
- valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al Governo, al Parlamento e ad altre amministrazioni nazionali competenti;
- ricevere dagli organismi paritetici regionali l'elenco dei nominativi dei rappresentanti per la sicurezza.

TITOLO VI: DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 32 Assunzione

L'assunzione è comunicata al lavoratore con lettera nella quale devono essere specificati:

- a) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- b) la categoria, il livello di inquadramento e il profilo professionale di appartenenza (Classificazione professionale) del presente Contratto;
- c) il luogo in cui è situata la sede di lavoro di riferimento del dipendente all'atto dell'assunzione;
- d) il trattamento economico iniziale;
- e) la durata dell'eventuale periodo di prova.

Prima dell'assunzione il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica di idoneità al lavoro.

Art. 33 Periodo di Prova

Il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova non superiore a mesi 6 per i lavoratori dei livelli di classificazione 7°, 6° e 5° ed a mesi tre per i lavoratori degli altri livelli.

Non sono ammesse né la protrazione né la rinnovazione del periodo di prova, salvo giustificata assenza dovuta a malattia o infortunio, nei quali casi il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso né della relativa indennità sostitutiva.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, la retribuzione verrà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato. Tale previsione può essere derogata da specifiche previsioni contenute nel Contratto aziendale.

CAPO I: CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO e SOMMINISTRAZIONE Art. 34 Contratto di lavoro a tempo determinato

Fermo restando che il Contratto di Lavoro normale per l'avviamento al lavoro è il contratto a tempo indeterminato, l'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. E' pertanto consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte delle causali di legge previste dalla L. 96/2018.

Ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato. E' delegata alla contrattazione aziendale a eventuale definizione di quanto stabilito dall'articolo 1, comma 1-bis, secondo periodo, del d.lgs. n. 368 del 6 settembre 2001 come modificato dalla legge 28 giugno 2012 n. 92. I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente ed adeguato in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

Art. 35 Limiti di durata

Il contratto a tempo determinato non può superare nella sua durata 24 mesi, salvo specifiche previsioni del contratto aziendale. In ogni caso il contratto sarà acausale solo per i primi 12 mesi, per il periodo successivo dovranno ricorrere i motivi previsti

dalla legge 96/2018. In ogni caso eventuali proroghe non potranno essere superiori a 4.

Art. 36 Percentuali di ricorso all'istituto

Viene fissato nel 30% del personale assunto a tempo indeterminato in forza al 1º gennaio dell'anno di assunzione il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro. In eventuale contratto aziendale approvato in azienda, sarà possibile innalzare il limiti percentualistici previsto nei casi che seguono:

- incrementi di attività produttiva derivanti da prodotti ad andamento stagionale, non compresi nelle attività stagionali previste dalla legge;
- punte di più intensa attività, derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- esigenza di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- punte di più intensa attività amministrative, burocratico commerciali, tecniche, connesse alla sostituzione, alla modifica, all'ampliamento del sistema informativo, all'inserimento di nuove procedure informative generali o di settore ovvero di sistemi diversi di contabilità industriale e di controllo di gestione;
- effettuazione di operazioni di direct marketing;
- elaborazioni di manuali di qualità e tecnici in genere;
- assistenze specifiche in campo di prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- inserimento di figure professionali non esistenti nell'organigramma aziendale, di cui si voglia sperimentare la necessità, ovvero in fase di inserimento di nuovi impianti o di costituzione di nuovi insediamenti produttivi;
- sperimentazione di nuovi modelli di orari di lavoro e di eventuali gestioni di riduzioni dell'orario di lavoro concordati tra le parti aziendali;
- sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
- assunzione per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, assenti per assenze concordate e a fronte di definizioni di part-time a tempo determinato con indicazione del nome del lavoratore sostituito e della causa della sostituzione.

Art. 37 Diritto di precedenza e congedo di maternità

Nel computo del periodo utile ai fini della maturazione del diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro nei successivi 12 mesi dalla scadenza del contratto a tempo determinato - spettante ai lavoratori e lavoratrici che abbiano prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi presso lo stesso datore di lavoro – rientra anche il periodo di congedo di maternità. Il congedo di maternità deve essere intervenuto durante l'esecuzione di un contratto a termine presso lo stesso datore di lavoro nei confronti del quale si realizza il diritto di precedenza. Il diritto spetta con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine (art.5 co.4 quater D.lgs.368/2001). Tale previsione può essere modificata con previsioni approvate dalle parti contrattuali di un contratto aziendale.

Art. 38 Diritto di precedenza e obbligo di informazione

Viene previsto l'obbligo – in capo al datore di lavoro – di richiamare espressamente nel contratto a tempo determinato, il diritto di precedenza in caso di assunzioni a termine, anche con riferimento al diritto esercitabile dai lavoratori stagionali. In ogni caso il datore di lavoro è tenuto a informare il lavoratore del diritto di precedenza mediante comunicazione scritta da consegnare al momento dell'assunzione.

Art. 39 Malattia

Ogni evento morboso del lavoratore deve essere tempestivamente comunicato al datore di lavoro, inoltre deve essere inoltrata la comunicazione prevista ex legge agli istituti previdenziali del caso.

Art. 40 Somministrazione a tempo determinato

Nelle specifiche fattispecie sotto indicate il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è soggetto a limiti quantitativi di utilizzo previsti dalla legge 96/2018, salvo deroghe previste dalla contrattazione aziendale

A livello aziendale le Parti potranno definire maggiori percentuali – in questo caso nel limite massimo aggiuntivo del 5% in media annua - di ricorso al contratto di somministrazione a tempo determinato per le seguenti fattispecie

- a) esecuzione di un'opera o di un servizio che abbia carattere straordinario connesso all'introduzione di innovazioni tecnologiche;
- b) esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico ambientali che non consentano la protrazione delle lavorazioni in altro periodo dell'anno;
- c) esecuzione di particolari commesse che, per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- d) per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate. Tale percentuale è aumentata al 15% per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal Testo Unico approvato con D.P.R. 6 marzo 1978 n. 218. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare sino a 5 contratti di somministrazione a tempo determinato

I lavoratori somministrati dovranno ricevere una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.

Le aziende forniranno annualmente alle RSU/RSA informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati.

Art. 41 Limiti percentuali

Le assunzioni effettuate con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno complessivamente superare il 32% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, sempre salvo deroghe previste dalla contrattazione aziendale.

CAPO II: PART-TIME

Art. 42 Contratto di lavoro a tempo parziale

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto seque.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Art. 43 Disciplina del rapporto a tempo parziale

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambi le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle

- esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

Art. 44 Lavoro supplementare: normativa

Le parti, data l'opportunità, a fronte delle esigenze organizzative aziendali, di consentire anche ai lavoratori part-time assunti a termine di incrementare la propria retribuzione attraverso la effettuazione di prestazioni lavorative eccedenti l'orario contrattuale, concordano che sia consentita l'effettuazione di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie a tutti i lavoratori part-time.

Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

L'accordo del lavoratore deve risultare da atto scritto ed indicare le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Le ore di lavoro supplementare non devono superare la misura di 120 ore annue e vanno retribuite una maggiorazione del 15% rispetto alla paga base oraria. Sono possibili deroghe espressamente previste dalla contrattazione aziendale.

Art. 45 Clausole flessibili ed elastiche

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 lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo

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

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

Le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% delle ore di lavoro annue concordate.

Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 16,5% (15%+1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole flessibili od elastiche su ogni altro istituto.

In alternativa alle maggiorazioni previste presente articolo, a fronte dell'applicazione di clausole flessibili e/o elastiche le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili 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 servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze personali, debitamente comprovate.

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

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

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

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale le parti stipulati il presente CCNL potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part-time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche e flessibili previste nel d.lgs. 61/2000 s.m.i., nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati.

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

Nell'accordo 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 due giorni. Anche la presente previsione può essere derogata con specifica regolamentazione prevista dalla contrattazione aziendale di riferimento.

Art. 46 Specifiche sul Periodo di comporto per malattia e infortunio

Il criterio di proporzionalità di cui al precedente articolo si applica anche per quanto riguarda il periodo di comporto.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale il comporto è fissato in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale viene calcolato in base alle giornate lavorative. Se l'orario è distribuito su 5 giornate il periodo è pari a 325 giorni lavorativi; se è distribuito su 6 giornate è pari a 390 giornate lavorative. Il comporto da applicare si ricava riproporzionando le giornate in base al rapporto tra orario concordato e orario contrattuale a tempo pieno.

Art. 47 Trattamento economico

E' determinato mediante conversione dei valori contrattualmente previsti (180 e 129 giorni di calendario) in giornate lavorative sulla base del seguente schema:

giorni di calendario	Giornate	lavorative	Giornate	lavorative
	equivalenti su 5 giorni		equivalenti su 6 giorni	
180	129		154	
120	86		103	

Le giornate da applicare si ricavano in base al rapporto tra orario di concordato e orario contrattuale a tempo pieno.

CAPO III: APPRENDISTATO

Art. 48 Contratto di apprendistato

Le Parti si danno atto che l'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani con l'obiettivo di favorire lo sviluppo, anche qualitativo, dell'occupazione nelle aziende che applicano il presente CCNL.

Per la disciplina dell'Apprendistato si fa riferimento alle disposizioni del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 e successive modificazioni.

La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello di inquadramento iniziale.

L'apprendista non può essere adibito a lavorazioni a cottimo.

Il contratto di apprendistato dovrà essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, della durata, del piano formativo individuale e della qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di apprendistato sulla base degli esiti della formazione.

Nel piano formativo individuale sarà indicato un tutor-referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adequate professionalità.

La durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante e la sua suddivisione in periodi ai fini dell'inquadramento è la seguente:

MESI	I PERIODO	II PERIODO	III PERIODO
36	12	12	12
30	10	10	10
24	8	8	8

In caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettativa per motivi familiari o personali documentati, superiori a trenta giorni di calendario, è possibile prolungare il periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento. Il prolungamento dovrà essere comunicato per iscritto all'apprendista con l'indicazione del nuovo termine del periodo formativo.

Art. 49 Retribuzione

Nel primo periodo di apprendistato il lavoratore è inquadrato due livelli sotto quello di destinazione finale;

nel secondo periodo un livello sotto quello di destinazione finale;

Nel terzo periodo, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.

Art. 50 Assunzione nuovi apprendisti

La I. 92/2012 prevede che l'assunzione di ulteriori apprendisti è vincolata al rispetto di una percentuale di conferme in servizio nell'ultimo triennio, almeno pari al 20% (sono esclusi dal calcolo i rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa) per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti.

Nel conteggio del personale confermato, non devono essere considerati i rapporti cessati per mancato superamento della prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa

Art. 51 Ruolo dell'Ente bilaterale (EBILAV)

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda, corredata da piano formativo, alla specifica Commissione dell'Ente Bilaterale competente per territorio, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della

congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di cui al precedente CCNL.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

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

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

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

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

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

I datori di lavoro con sede nei territori in cui non siano operanti Enti Bilaterali e/o organismi paritetici, tra le parti stipulanti il presente CCNL, inoltreranno la domanda di cui al comma 1 del presente articolo alla Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale Nazionale che esprimerà il proprio parere nel termine di 30giorni dal ricevimento della richiesta.

CAPO IV: TELELAVORO

Premessa

In relazione all'Accordo interconfederale per il recepimento dell'accordo quadro europeo sul telelavoro concluso il 16 luglio 2002 tra UNICE/ UEAPME, CEEP e CES del 9 giugno 2004, le Parti concordano nel ritenere che un più ampio uso di tecnologie informatiche e modalità di lavoro più flessibili possano fornire una risposta a importanti esigenze economico-sociali, quali la valorizzazione dei centri cittadini minori, il rispetto dell'ambiente, il miglioramento della qualità della vita, la gestione dei tempi di lavoro, l'integrazione delle categorie più deboli.

Art. 52 Telelavoro

Il telelavoro è una forma d'organizzazione del lavoro a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore (Lavoratore dipendente) e l'Azienda, che le Parti reputano particolarmente utile alle lavoratrici al fine di conciliare i tempi di lavoro con le esigenze familiari.

Il telelavoratore ha gli stessi diritti dei Lavoratori dipendenti che svolgono l'identica attività nei locali aziendali.

In quanto compatibile, il telelavoratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo del Datore di lavoro.

- Il Telelavoro può essere di tre tipi:
- a. domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
- b. mobile: attraverso l'utilizzo d'apparecchiature portatili;
- c. remotizzato od a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore, né con gli uffici aziendali;
- d. misto: nel caso in cui solo parte della prestazione complessiva avvenga all'interno dell'Azienda.

Art. 53 Disciplina del telelavoro

I rapporti di Telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- 1. volontarietà delle parti;
- 2. possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle Parti;
- 3. pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative ed altre occasioni che si determinano in azienda;
- definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di telelavoro, quali la predeterminazione dell'orario (parziale, totale o senza vincoli), nel rispetto dei limiti di legge e di contratto;
- 5. garanzia del mantenimento dello stesso impegno professionale ossia di analoghi livelli qualitativi e quantitativi dell'attività svolta nell'azienda, da parte del singolo lavoratore;
- esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali.

Il Telelavoro si applica si applica ai lavoratori il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente CCNL che si intende integralmente richiamato in quanto compatibile con le norme speciali contenute nel presente capo.

Il Telelavoro, può svolgersi a tempo pieno ed anche con contratto a tempo parziale o a tempo determinato.

Il centro di Telelavoro o la singola postazione nell'abitazione del telelavoratore non configurano un'unità produttiva autonoma dell'Azienda.

Le Parti, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegnano affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al telelavoro.

L'Azienda adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software atti a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal Lavoratore dipendente per fini professionali; essa provvederà ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e le regole applicabili, relative alla protezione dei dati.

La responsabilità del rispetto di tali norme e regole sarà in capo al telelavoratore

È demandata alla contrattazione tra Azienda e Lavoratore ogni eventuale restrizione riguardante l'uso d'apparecchiature, strumenti, programmi informatici. All'atto della costituzione del rapporto, l'Azienda informerà il telelavoratore sulle sanzioni applicabili in caso di violazione.

Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

E' fatto obbligo a ciascun telelavoratore, salvo patto contrario espresso, di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o aziendale per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte dell'azienda. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione all'azienda anche per via telematica.

Il telelavoratore ha, in proporzione al lavoro svolto, gli stessi diritti normativi,

retributivi e sindacali dei Lavoratori dipendenti che operano in Azienda con le medesime mansioni e/o qualifica, nonché ha diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione ed allo sviluppo della carriera previsti per i Lavoratori dipendenti con mansioni identiche od analoghe.

Il Lavoratore dipendente che passa al Telelavoro nel corso del rapporto conserva, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto e di tempo dedicato, le condizioni precedentemente acquisite.

Al telelavoratore si applicano le norme in materia di tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

L'Azienda, previo accordo sindacale, può instaurare strumenti di telecontrollo nel rispetto sia del d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, della Privacy e delle leggi vigenti in materia, fermo restando che nessun teledispositivo di controllo quantitativo o qualitativo potrà essere utilizzato all'insaputa dei telelavoratori.

Art. 54 Postazione di lavoro

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 e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono, a carico del Datore.

Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del telelavoratore, che avvenga entro 3 anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, od un eventuale minor termine previsto nel contratto di telelavoro, comporterà che le spese di postazione sostenute siano, pro-quota, a carico del telelavoratore.

L'Azienda è tenuta a fornire al telelavoratore tutti i necessari supporti tecnici.

In ogni caso l'Azienda si fa carico dei costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal telelavoratore, salvo che ciò sia imputabile a mancata diligenza, dolo od imperizia grave del telelavoratore stesso.

Qualora il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà del datore di lavoro definire il rientro del lavoratore in azienda, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

Norma di chiusura

Ogni questione dubbia in materia di strumenti di lavoro di disciplina e di responsabilità dovrà essere definita dalla Commissione paritetica costituita in seno all'Ente bilaterale. Alla contrattazione di secondo livello, da effettuarsi tra le Parti stipulanti il presente CCNL, è demandato di approfondire:

- 1. l'adozione di misure dirette a prevenire o ridurre l'isolamento del telelavoratore dall'ambiente di lavoro, come i contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni aziendali;
- 2. il carico di lavoro e gli eventuali strumenti di telecontrollo;
- 3. l'eventuale fascia di reperibilità;
- 4. la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione del tempo di lavoro al telelavoratore;
- 5. le fattispecie disciplinarmente rilevanti per il telelavoratore e le relative sanzioni.

TITOLO II: WELFARE CONTRATTUALE

Art. 55 Fondo di assistenza sanitaria integrativa

Le Parti condividendo l'importanza, hanno stipulato - attraverso l'Ente bilaterale EBILAV – una convenzione con la società di mutuo soccorso Cesare Pozzo al fine di garantire le prestazioni di assistenza sanitaria integrativa.

"Cesare Pozzo" è la più grande società di mutuo soccorso, operante da oltre 135 anni (dalla data di costituzione avvenuta il 01 maggio 1877) sul territorio nazionale nel rispetto della legge istitutiva n.3818/1886 e s.m.i.; essa ha per scopo la solidarietà di mutuo soccorso e non ha fini di lucro.

E' un Ente avente esclusivamente fine assistenziale, regolarmente iscritta all'Anagrafe dei Fondi sanitari (al n° 0021073 – 18/06/2010-DGPROG-DGPROG-UFFV-P con rinnovo negli anni 2011, 2012, 2013, 2014 e 2015) e dunque abilitata a ricevere i contributi destinati all'assistenza sanitaria integrativa del SSN dei lavoratori con le agevolazioni fiscali vigenti di cui all'art. 51 comma 2 lett. a) del DPR n.917/86, vale a dire la deducibilità delle somme versate dal datore di lavoro e destinate alle prestazioni sanitarie integrative negli ambiti previsti dal Ministero della Salute con Decreto 31.03.2008 e con successivo Decreto 27.10.2009.

"Cesare Pozzo" è in grado di garantire ai lavoratori, degli imprenditori iscritti a EBILAV e che applicano il relativo CCNL, le prestazioni sanitarie integrative al SSN ivi previste, previa adesione da parte dei datori di lavoro mediante sottoscrizione della domanda di adesione a socio promotore e successiva delibera di ammissione da parte del CdA della Cesare Pozzo, con contestuale automatica iscrizione dei relativi lavoratori;

Adesioni

Ogni lavoratore, previa richiesta di adesione alla Cesare Pozzo da parte di EBILAV – nonché dei relativi imprenditori iscritti – in forza della domanda di ammissione a "socio promotore" e successiva delibera di accettazione da parte del CdA della Cesare Pozzo stessa, sarà iscritto nel libro soci di quest'ultima (nella sezione soci convenzionati) e collocato nel piano base "Fondo Sanitario Integrativo EBILAV".

La copertura sarà attiva a decorrere dal primo giorno del mese dell'effettuato pagamento del contributo associativo secondo le modalità e tempi indicati al successivo punto 5.

Il piano sanitario oggetto della presente convenzione prevede due modalità di fruizione della copertura erogabile dalla Cesare Pozzo a favore del lavoratore beneficiario:

- a) <u>assistenza in forma diretta</u>, usufruendo direttamente delle prestazioni sanitarie integrative presso una struttura convenzionata direttamente o tramite Consorzi partecipati da Cesare Pozzo (Consorzio MU.Sa.; Fondo Salute SCE a r.l.) al network sanitario o odontoiatrico della Cesare Pozzo, senza anticipare la spesa o contribuendo nei limiti della quota a suo carico, in base a quanto previsto dal piano "Fondo sanitario integrativo EBILAV". Gli elenchi delle predette strutture convenzionate sono consultabili sul sito di Cesare Pozzo www.ceserepozzo.org;
- b) <u>assistenza in forma indiretta</u>, mediante rimborso della spesa sanitaria sostenuta dal lavoratore beneficiario, secondo i limiti e alle condizioni definite nel regolamento del piano "Fondo sanitario integrativo EBILAV.

Contributi

Per il finanziamento della mutua è dovuto alla stessa, che è tenuta a curarne la riscossione come da proprio regolamento, un contributo obbligatorio a carico dell'azienda, pari ad euro 144,00 (centoquarantaquattro/00) annuali per ogni lavoratore beneficiario da corrispondere alla mutua Cesare Pozzo anticipatamente in quote mensili uguali, pari a \in 12,00 (euro dodici/00) per ogni lavoratore, entro e non oltre il giorno 16 (sedici) di ogni mese.

Con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta alternativamente:

- ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 15,00 lordi, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto;
- ad assicurare ai lavoratori le medesime prestazioni sanitarie garantite dalla mutua Cesare Pozzo.

Art. 56 Fondo di previdenza complementare

Le Parti condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si impegnano a costituire (attraverso l'Ente bilaterale EBILAV) un Fondo di previdenza complementare ovvero ad aderire ad un Fondo già costituito.

Art. 57 Formazione continua

Le Parti individuano e faranno riferimento a Fondi paritetici interprofessionali per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Art. 58 Welfare aziendale sperimentale

Allo scopo di cogliere le opportunità discendenti dalla legge di Bilancio 2017, le parti contraenti convengono di individuare attraverso la contrattazione integrativa, istituti di welfare aziendale, anche come strumento di relazioni industriali partecipative. In particolare si individuano sin d'ora i premi di risultato e i bonus retributivi quali istituti da prevedere in via sperimentale per il welfare aziendale. In ogni caso ogni azienda che aderisca all'applicazione del presente contratto dovrà prevedere, entro l'anno dall'applicazione del presente CCNL, almeno euro 100 da destinarsi al lavoratore in forme di welfare.

TITOLO III - CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Art. 59 Classificazione del personale

Premessa

I lavoratori addetti ai settori previsti dalla sfera di applicazione sono inquadrati in una classificazione unica articolata in dieci livelli retributivi.

I lavoratori sono inquadrati nella classificazione unica articolata su dieci livelli professionali più uno relativo alla categoria quadri, ed altrettanti livelli retributivi ai quali corrispondono le seguenti declaratorie. Per tutti i lavoratori assunti per la prima volta contratto a tempo indeterminato che non abbiano avuto precedenti rapporti con la società datrice con le medesime mansioni di cui all'assunzione a tempo indeterminato è prevista l'inquadramento economico e di livello una volta inferiore a quello dell'assunzione per un periodo di sei mesi. Tale previsione deve essere espressamente inserita nella lettera di assunzione individuale. In difetto si ritiene applicabile direttamente il livello e l'inquadramento economico indicato. Ai fini della validità di detta previsione la società dovrà garantire alla nuova risorsa formazione con costi a proprio carico anche a mezzo formazione c.d. Training on the job.

QUADRI

Lavoratori che, in possesso dei requisiti professionali di cui al 1º livello, partecipano con carattere di continuità su direttive non mediate della proprietà e/o della Direzione, ai processi di definizione degli obiettivi, delle strategie e della gestione delle risorse aziendali, attuando, in condizioni di autonomia decisionale e con poteri discrezionali, gli obiettivi aziendali in servizi ed aree produttive fondamentali dell'azienda.

1° LIVELLO

Declaratoria: lavoratori che oltre che rispondere alle caratteristiche indicate nella declaratoria del 2º Livello e possedere esperienza specifica, svolgono in completa autonomia decisionale e gestionale attività di coordinamento di servizi o aree produttive fondamentali dell'azienda ovvero svolgono, anche singolarmente, attività di alta specializzazione e importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali e della gestione delle risorse.

Profili:

RAMO TECNICO

a) Lavoratore in grado di analizzare e sviluppare progetti complessi particolarmente significativi dal punto di vista della scelta e della utilizzazione delle tecnologie e delle risorse aziendali ed in grado di coordinare e gestire un team di lavoratori.

RAMO SVILUPPO

- a) Responsabile di servizi, aree produttive di rilevante complessità articolate in più unità operative o CED, con poteri discrezionali, di responsabilità gerarchica e di autonomia di decisione nell'ambito delle direttive generali ricevute dal vertice dell'azienda.
- b) Progettista di sistemi informativi di rilevante complessità.

RAMO COMUNICAZIONE

a) Responsabile della strategia comunicativa, che supporta, con poteri discrezionali e di autonomia decisionale nell'ambito delle direttive generali ricevute dall'azienda, il management di un'organizzazione nelle scelte strategiche relative alla presenza e alle attività sulla Rete Internet, sul Web ed in ambito comunicativo.

RAMO AMMINISTRATIVO

Omissis

2° LIVELLO

Declaratoria: lavoratori che nell'ambito della gestione sia tecnica che amministrativa svolgono funzioni direttive o che richiedano particolare preparazione e capacità professionale con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle direttive loro impartite nonché lavoratori che coordinano e controllano in condizioni di autonomia decisionale e operativa più aree di lavorazione anche se riferite ad un solo turno.

Profili:

RAMO TECNICO

 a) Lavoratore che in piena autonomia imposta programmi e metodologie di installazione, avviamento e assistenza di impianti e/o sistemi di rilevante impegno e complessità partecipando alla definizione di soluzioni innovative delle metodologie.

RAMO SVILUPPO

- a) Analista che elabori autonomamente programmi su elaborati con capacità di analisi delle situazioni operative.
- b) Specialista che, con piena padronanza di complessi strumenti di software orientati alla strutturazione di banche dati, progetta e cura la realizzazione di rilevanti prodotti di editoria elettronica sia su supporti a memoria ottica che distribuiti attraverso sistemi di telecomunicazioni.

RAMO COMUNICAZIONE

- a) Redattore editoriale che con facoltà discrezionale provvede a rendere i manoscritti conformi al tipo di pubblicazione della casa, anche multimediale online e off-line, apportando modificazione ai testi, rettificando punteggiatura e collaborando alla stesura degli apparati.
- b) Redattore responsabile di periodico che commette lavori ad autori e collaboratori e che, con facoltà discrezionale, provvede a rendere gli articoli conformi al tipo di pubblicazione, a stampa o diffusa con qualsiasi altro mezzo, anche multimediale on-line e off-line, apportando modificazioni e rettifiche ai testi.

RAMO AMMINISTRATIVO

- a) Responsabile di ufficio amministrativo o tecnico con funzioni discrezionali, di responsabilità gerarchica e di autonomia di decisione nei limiti delle direttive impartitegli.
- b) Incaricato che stipula contratti di compravendita con procura.
- c) Capoturno responsabile della parte esecutiva che effettua il coordinamento di più aree di lavorazione partecipando alla pianificazione produttiva;

3° LIVELLO

Declaratoria: lavoratori che, attraverso l'assunzione di capacità di coordinamento e conduzione del reparto loro affidato, svolgono attività richiedenti elevata autonomia decisionale ed operativa; ovvero lavoratori che con ampia esperienza svolgono, nell'ambito della gestione tecnica o amministrativa, attività che richiedono elevata autonomia con capacità di iniziativa e responsabilità dei risultati; ovvero lavoratori che, a perfetta conoscenza della funzionalità strutturale degli impianti

tecnologicamente avanzati loro affidati, delle correlazioni del processo produttivo precedente e susseguente l'area di loro operatività, operano, in piena autonomia operativa, garantendo il pieno raggiungimento degli obiettivi qualitativi e quantitativi prefissati dall'azienda avendo la responsabilità del coordinamento operativo di altri lavoratori che operano sugli stessi impianti di stampa o coordinando le attività di altri lavoratori nella stessa fase di preparazione.

Profili:

RAMO TECNICO

a) Esperto di sicurezza informatica che ha capacità di analizzare il contesto IT di riferimento, valutare e propone l'opportuna politica di sicurezza in accordo con le policy aziendali ed il contesto specifico. È responsabile della verifica periodica della sicurezza del sistema e dell'esecuzione degli opportuni test (es. Penetration Test). Cura, inoltre, gli aspetti di formazione e sensibilizzazione sui temi della sicurezza.

RAMO SVILUPPO

- a) Analista programmatore che, avendo la padronanza di almeno due linguaggi di programmazione, analizza e programma situazioni operative complesse.
- b) Esperto informatico che, utilizzando linguaggi di programmazione evoluti e strumenti di gestione di Basi di Dati analizza e sviluppa progetti complessi inerenti prodotti di editoria elettronica, compresi i prodotti multimediali on-line e off-line, sia su supporti a memoria ottica che distribuiti attraverso sistemi di telecomunicazioni.
- c) Sviluppatore Mobile che realizza/codifica soluzioni applicative per periferiche mobile e scrive le specifiche di applicazioni per periferiche mobili in conformità a quelle richieste.

RAMO COMUNICAZIONE

- a) Operatore redazionale che, in base alle specifiche dell'opera, anche multimediale on-line e off-line, redige i testi o gli articoli o interviene sugli stessi provvedendo alla effettuazione di tagli, aggiunte, modifiche, redigendo didascalie e apparati e curando la ricerca iconografi ca nelle aziende editoriali.
- b) Redattore di periodico che, in base alle specifiche della pubblicazione, a stampa o diffusa con qualsiasi altro mezzo, anche multimediale on line e off-line, redige i testi o gli articoli o interviene sugli stessi provvedendo alla effettuazione di tagli, aggiunte, modifiche, redigendo didascalie e apparati e curando la ricerca iconografica nelle aziende editoriali, nell'ambito della propria professionalità, anche provenendo da percorsi formativi interni.
- c) Grafico impaginatore che concorre alla progettazione delle opere editoriali o pubblicitarie e cura la realizzazione grafica delle stesse, ovvero il grafico che con padronanza di tecniche specifiche concorre alla progettazione dell'assetto grafico delle opere multimediali on line e off-line (pagine web, opere su CD Rom, DVD, etc.) e ne cura la realizzazione grafica e l'impaginazione (web designer).
- d) Operatore infografico che, utilizzando sistemi redazionali integrati, anche multimediali, sulla base delle indicazioni della redazione, anche di periodici, effettua la realizzazione grafica di diagrammi, tabelle, prospetti redigendone le relative didascalie e curando la ricerca iconografica e raccogliendo informazioni anche da banche dati e/o centri informativi interni/esterni.

RAMO AMMINISTRATIVO

- a) Impiegato di concetto con accresciuta professionalità conseguente ad una nuova organizzazione del lavoro che modifichi sostanzialmente i preesistenti processi operativi.
- b) Operatore redazionale che concorre alla formulazione, alla gestione e al controllo di contratti di acquisto o cessione diritti, coordinando la propria attività con quella di altri settori dell'azienda, e gestendo in autonomia i rapporti con l'esterno e le problematiche derivanti dalla gestione dei diritti sussidiari e delle operazioni.

4° LIVELLO

Declaratoria: lavoratori che nell'ambito della gestione amministrativa o tecnica esplichino funzioni di concetto con autonomia decisionale ed operativa, nei limiti delle loro attribuzioni; ovvero lavoratori, anche complementari, che avendo arricchito e integrato la propria professionalità e specializzazione di partenza attraverso conoscenze complete della intera fase nell'ambito produttivo equivalente, operano in piena autonomia e con responsabilità sui risultati.

Profili:

RAMO TECNICO

- a) Operatore CED.
- b) Responsabile del funzionamento delle macchine (pc e macchine correlate)
- c) Addetto al supporto tecnico all'utenza e all'aggiornamento del software.

RAMO SVILUPPO

- a) Esperto di motori di ricerca che, gestendo e supportando lo sviluppo di servizi Web e di marketing digitale, si occupa del raggiungimento del miglior ritorno sull'investimento (ROI) dato dalla visibilità all'interno di motori di ricerca e servizi a loro afferenti.
- b) Sviluppatore server side che si occupa della creazione di applicazioni Web lato server, necessarie alla generazione dei contenuti per il Web ed alla gestione delle interazioni dell'utente (transazioni).

RAMO COMUNICAZIONE

- a) Revisore di originali o di bozze che cura la corretta grafi a dei vocaboli tecnici o di lingue straniere, corregge date e cifre inesatte con l'ausilio di tabelle, statistiche, vocabolari o enciclopedie e apporta tutte quelle altre correzioni che presuppongono una cultura generale normale agli impiegati di concetto; il correttore che è adibito con continuità alla correzione, a fronte di un originale, di tutti gli errori di composizione e alla verifica dell'esatta esecuzione della composizione stessa (spaziatura, capoverso, corsivo, virgolato, etc.) (nelle aziende grafiche).
- b) Addetto al reparto progettisti di impaginazione che collabora concettualmente al progetto e concorre con disegni vari, titoli compresi, alla sua realizzazione durante la fase di preparazione (nelle aziende grafiche).
- c) Cartellonista e cromista che eseguono riproduzioni di bozzetti a colori con matita grassa o penna anche nel caso che congiuntamente riproducano fotocolor. Il fotolitografo, al quale siano normalmente affidate lavorazioni che implichino mansioni di collaborazione artistica o di particolare difficoltà e responsabilità (ad es. riproduzione di quadri artistici ad oltre quattro colori, riproduzioni dal vero, ed altri lavori di particolare rilievo) (nelle aziende grafiche).
- d) Cartografo che oltre alla compilazione degli originali esegue incisioni e disegno

(nelle aziende grafiche).

- e) Archivista di redazione che, addetto ad un archivio redazionale, collabora concettualmente alla sua formazione ed è in grado di soddisfare qualsiasi esigenza redazionale (nelle aziende grafiche).
- f) Revisore che corregge i testi, anche se in bozza, per uniformarli a un modello ricevuto senza facoltà discrezionali di intervento (nelle aziende editoriali).
- g) Segretario di redazione che prepara e controlla i calendari di lavorazioni, elabora la corrispondenza e predispone la liquidazione dei compensi (nelle aziende editoriali).
- h) Grafico o disegnatore che realizza su direttive del progettista bozzetti di qualsiasi lavoro per la stampa (nelle aziende editoriali).
- i) Addetto al controllo, dal punto di vista grafico, dell'impaginazione degli spazi pubblicitari telefonici con autonomia e responsabilità (nelle aziende editoriali).
- j) Operatore specialista in servizi fotografici esterni che, seguendo le indicazioni di carattere iconografico ricevute, realizza opere fotografiche di elevato contenuto professionale.

RAMO AMMINISTRATIVO

- a) Contabile che redige la prima nota o controlla il lavoro di altri contabili.
- b) Cassiere.
- c) Economo.
- d) Impiegato che elabora le pratiche e redige la relativa corrispondenza.
- e) Addetto all'ufficio personale e mano d'opera che studia e cura l'applicazione delle disposizioni contrattuali e legislative inerenti alle paghe e stipendi e provvede allo svolgimento delle pratiche stesse presso gli Istituti ed Enti riguardanti la previdenza e ritenute dei lavoratori.
- f) Magazziniere principale che coordina il movimento dei magazzini dipendenti.
- g) Stenodattilografo in lingue estere.
- h) Traduttore in lingua estera che svolge tale mansione con carattere continuativo.
- i) Archivista capo con almeno due impiegati alle sue dipendenze.
- j) Impiegato che coordina i servizi di trasporto e di spedizione.
- k) Propagandista per edizioni scolastiche (nelle aziende editoriali).
- I) Ispettore amministrativo o di diffusione (nelle aziende editoriali).

5° LIVELLO

Declaratoria: lavoratori che esplichino funzioni che presuppongono l'acquisizione del richiesto grado di specializzazione; ovvero lavoratori che abbiano piena e complessa responsabilità di un impianto o sistema la cui complessità ed il contenuto tecnologico richiedano un livello professionale superiore alla specializzazione; ovvero lavoratori, che avendo arricchito e integrato la propria professionalità di partenza attraverso adeguate conoscenze in relazione all'intera fase o all'ambito produttivo equivalente, operano in autonomia e responsabilità.

Profili:

RAMO TECNICO

- a) Amministratore Basi di Dati che ha il compito di realizzare e mantenere in esercizio i database utilizzati o gestiti dall'organizzazione nel contesto delle attività legate al Web, gestendo i processi e documentando in modo preciso ed esauriente quanto nella sua area di competenza.
- b) Amministratore di Web server che amministra i componenti del sistema ICT per soddisfare i requisiti del servizio Web.

RAMO COMUNICAZIONE

- a) Grafico impaginatore che, provvisto delle necessarie competenze informatiche, è addetto all'impaginazione delle opere realizzate su CD Rom e delle pagine web.
- b) Web Comunity Manager che si occupa di gestire comunità virtuali presenti sul
- c) Responsabile del design visuale e dell'interazione fra utente e sistema attraverso tutto il ciclo di vita del sistema, dalla definizione e raccolta di requisiti alla produzione dei documenti finali di design
- d) Esperto di accessibilità per garantire la conformità di quanto realizzato rispetto le specifiche in materia di accessibilità del Web.

RAMO AMMINISTRATIVO

- a) Business Analyst che analizza le necessità di business del committente per consentire al team di sviluppo di produrre adeguate soluzioni.
- b) Data Scientist a cui fanno capo le attività di raccolta, analisi, elaborazione, interpretazione, diffusione e visualizzazione dei dati quantitativi o quantificabili dell'organizzazione a fini analitici, predittivi o strategici.

6° LIVELLO

Declaratoria: lavoratori che provenienti da diversi livelli di qualifi cazione, esplichino funzioni che presuppongono l'acquisizione del richiesto grado di specializzazione: ovvero lavoratori che nell'ambito della gestione tecnica o amministrativa o della produzione svolgano lavorazioni di normale complessità. Profili:

RAMO TECNICO

- a) L'elettricista ed il meccanico di aziende grafiche e informatiche che provvedono a riparare o a mettere a punto autonomamente impianti e macchine molto complesse o di rilevanti dimensioni con congegni elettronici di rilievo delle quali sappiano individuare guasti e difetti.
- b) Il conduttore responsabile di impianti di condizionamento di aziende grafi che che provvede direttamente alla regolazione degli impianti, alla taratura degli strumenti, all'individuazione e riparazione dei guasti.

RAMO COMUNICAZIONE

- a) Creatore di contenuti che crea e gestisce i contenuti originali da pubblicare su un sito Web.
- b) Reputation Manager che si occupa di analizzare, gestire e influenzare la reputazione dell'azienda e7º dei suoi clienti sulla Rete e sul Web.

RAMO AMMINISTRATIVO

- a) Impiegato d'ordine con accresciuta professionalità conseguente ad una nuova organizzazione del lavoro che modifichi sostanzialmente i preesistenti processi operativi.
- b) L'addetto che, operando in un call center, svolge utilizzando dati su supporti informatici e non, attività di semplice assistenza tecnica fornendo i necessari indirizzi agli utenti/clienti.
- c) Specialista degli E-commerce che è esperto degli standard, delle tecnologie e delle attività correlate al commercio elettronico

7° LIVELLO

Declaratoria: lavoratori che nell'ambito della gestione amministrativa o tecnica esplichino funzioni d'ordine; ovvero lavoratori che svolgano mansioni per le quali sono richieste specifiche capacità tecniche ed adeguata esperienza.

RAMO COMUNICAZIONE

- a) L'addetto alla registrazione dei movimenti di carico e scarico nell'ufficio tecnico materiali
- b) L'addetto all'elaborazione delle commissioni pubblicitarie con acquisita preparazione professionale
- c) L'addetto alla copiatura e smistamento degli ordinativi telefonici con specifica preparazione professionale

RAMO AMMINISTRATIVO

- a) L'aiuto contabile.
- b) Il magazziniere che ha la responsabilità del magazzino e che contabilizza amministrativamente il movimento di carico e scarico.
- c) Il fatturista.
- d) L'archivista.
- e) Il commesso di cassa ed esattore.
- f) Lo stenodattilografo, il dattilografo ed il protocollista che, oltre alle loro normali mansioni, svolgono lavori che richiedono esperienza e pratica d'ufficio.
- g) L'operatore di call center che, mediante consultazione di dati su supporti cartacei e/o informatici, fornisce informazioni relative a prodotti, servizi fatti amministrativi e tecnici ed eventualmente esegue semplici operazioni proceduralmente definite.

8° LIVELLO

Declaratoria: lavoratori che, provenienti dal 9º livello svolgano mansioni per le quali è richiesto un adequato grado di qualificazione.

OPERAI

- a) Operaio addetto alla stampa o alla preparazione ù
- b) Addetto a macchine ed impianti di stampa e cartotecnici ed a lavori di allestimento, raccolta e confezione del prodotto.
- c) Addetto alla manutenzione delle macchine (pc e macchine correlate
- d) Addetto al magazzino: colui che svolge nel magazzino stesso, mansioni per le quali è richiesta una competenza specifica (esempio: imballatori, impacchettatori, speditori, etichettatori, etc.).

9° LIVELLO

Declaratoria: lavoratori che nell'ambito della gestione amministrativa o tecnica svolgano mansioni per le quali è richiesta una generica preparazione ed esperienza, ovvero lavoratori che addetti ai vari rami delle lavorazioni o ai servizi svolgono mansioni per le quali è richiesto un normale grado di qualificazione.

Profili:

RAMO TECNICO

Lavoratore che, in possesso di conoscenze di base, provvede alla semplice manutenzione degli impianti individuando e rimuovendo le eventuali anomalie di funzionamento.

RAMO AMMINISTRATIVO

- a) Stenodattilografo.
- b) Addetto a mansioni semplici di segreteria.
- c) Addetto al controllo fatture.
- d) Addetto al controllo documenti relativi al movimento dei materiali.
- e) Dattilografo.
- f) Centralinista telefonico.
- g) Protocollista.
- h) Addetto a mansioni di scritturazione e copia.
- i) Lavoro discontinuo: custodi, guardiani, uscieri, portieri, fattorini, infermieri non patentati, addetti ad altre mansioni.

10° LIVELLO

Declaratoria: lavoratori addetti a lavori o servizi di manovalanza comune senza specializzazione.

CAPO I: PASSAGGIO DI QUALIFICA

Art. 60 Mansioni del lavoratore

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

Art. 61 Mansioni promiscue

Il Lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di prevalenza ad una mansione e che effettua con frequenza, anche calendarizzata, sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando essa rilevi per oltre il 50% del tempo sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Se le mansioni di qualifica superiore sono svolte con continuità ma senza il criterio di prevalenza e siano richieste da esigenze particolari quali la copertura di pausa pranzo del titolare, parziale completamento di un turno e simili, il Lavoratore percepirà un'indennità di mansione commisurata alla differenza retributiva tra il livello d'appartenenza e quello della mansione superiore in funzione del tempo mediamente dedicato alla mansione superiore.

Art. 62 Passaggi di livello

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

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

CAPO II: ORARIO DI LAVORO

Art. 63 Orario di lavoro

La durata normale del lavoro effettivo, è fissata in 38 ore e 30 minuti settimanali.

Per i lavoratori a turni avvicendati l'orario di lavoro è di 38 ore e 30 minuti per il primo e secondo turno, in 36 ore settimanali per il terzo turno.. Viene corrisposta la maggiorazione del 6% per primo e secondo turno e del 24 % per il terzo turno (calcolato su paga base e contingenza).

Per i lavoratori a ciclo continuo su tre turni (7x7) è corrisposta un'indennità di 15,49 €/mese, se non inseriti nei tre turni è prevista un indennità di € 6,26/mese attribuita anche ai turnisti non a ciclo continuo.

Art. 64 Flessibilità dell'orario

Fatto salvo il confronto in materia di orario di lavoro, previsto in sede di contrattazione aziendale, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali, per un massimo di 24 settimane.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito.

L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma di flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere comunicate per iscritto, con preavviso di 15 giorni.

Al termine del programma di flessibilità le ore di lavoro prestate e non recuperate saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario.

Art. 65 Banca delle ore

Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore.

Le parti del presente CCNL stabiliscono che la banca ore è prevista solo nella contrattazione di secondo livello o aziendale ma intendono precisare che l'utilizzo dei riposi compensativi devono sottostare a determinate regole:

- 1. devono essere presi in gruppi di 4 o 8 ore
- 2. si deve dare un preavviso con richiesta per iscritto di 5 giorni per utilizzare i riposi della banca ore
- 3. i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;

- 4. Le ore presenti in banca ore non utilizzate entro 2 anni dalla maturazione saranno liquidate in busta paga.
- 5. Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.
- 6. Per le ore di straordinario che confluiscono nella banca ore verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione, computata sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo
- 7. qualora il lavoratore non utilizzi le ore presenti in banca ore entro i due anni dalla maturazione le stesse verranno liquidate in busta paga.

NOTA A VERBALE

Le parti stabiliscono che in via sperimentale il lavoratore per sua espressa richiesta potrà rinunciare alla monetizzazione delle ore presenti in banca ore e non fruite e l'azienda si obbliga ad istituire in qualità di promotore un percorso formativo individuale anche durante il normale orario di lavoro.

CAPO III: LAVORO STRAORDINARIO, LAVORO NOTTURNO e FESTIVITA' Art. 66 Norme generali lavoro straordinario

Il lavoro straordinario è quello effettivamente prestato oltre l'orario settimanale contrattualmente predeterminato

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Art. 67 Maggiorazione lavoro straordinario

Le ore di lavoro straordinario verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione:

9,62 % per le prestazioni di lavoro dalla 41^a alla 48^a ora settimanale;

30% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48^a ora settimanale.

Art. 68 Lavoro notturno

A fronte di quanto previsto in materia di lavoro notturno, l'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle R.S.U./RSA e, in mancanza, delle Associazioni territoriali di categoria. La consultazione è effettuata e conclusa entro sette giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.

Per lavoro notturno, ai soli fini delle maggiorazioni di cui al presente CCNL, si intende quello effettuato dalle ore 21.00 alle ore 7.00, salvo quanto previsto per il 2° e 3°turno. E' considerato lavoratore notturno il lavoratore che:

- svolge, in via non eccezionale, lavoro notturno per almeno tre ore al giorno del suo tempo di lavoro giornaliero;
- svolge, in via non eccezionale, lavoro notturno secondo le norme del presente CCNL, per almeno 75 giorni all'anno, proporzionalmente ridotti in caso di part-time verticale.

Qualora l'avvicendamento su diversi turni comporti il superamento delle otto ore nelle ventiquattro ore, il recupero delle ore eccedenti sarà effettuato entro i successivi 6 mesi ,erogando, all'atto dell'effettuazione, la sola maggiorazione contrattualmente prevista.

Qualora sopraggiungano questioni di salute che comportino l'inidoneità alla prestazione di lavoro notturno, accertata dal medico competente, il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni o in altri ruoli, equivalenti se esistenti e disponibili.

Il lavoro notturno per le donne è vietato dalle ore 24.00 fino alle ore 6.00, dall'accertamento dello stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino.

E' vietato adibire i minori al lavoro notturno, inteso per tale un periodo di almeno 12 oreconsecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22.00 e le ore 6.00, o tra le ore 23.00 e le ore 7.00. Tali periodi possono essere interrotti nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati odi breve durata.

Gli adolescenti che hanno compiuto 16 anni, possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti, e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro 3 settimane. In tale caso, il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro, indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro.

Il lavoro notturno non è obbligatorio per:

- •la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- •la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- •la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni.

Art. 69 Festività

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

- a) Festività nazionali
- 1) 25 aprile Ricorrenza della Liberazione
- 2) lo maggio Festa dei lavoratori
- 3) 2 giugno Festa della Repubblica

Festività infrasettimanali

- 1) il 1º giorno dell'anno
- 2) l'Epifania
- 3) il giorno di lunedì dopo Pasqua
- 4) il 15 agosto festa dell'Assunzione
- 5) il 1° novembre Ognissanti
- 6) l'8 dicembre Immacolata Concezione
- 7) il 25 dicembre Natale
- 8) il 26 dicembre S. Stefano
- 9) la solennità del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità.

Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera, qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione, nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di

assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Lavoro straordinario, notturno e festivo

Lavio Straordinario, notturno e restivo	
Tipologia di maggiorazione	maggiorazione
Flessibilità	15%
Discontinui notturno	14,4%
Turni diurni	6%
Turni notturni	24%
Lavoro domenicale e/o festivo	54%
Lavoro domenicale e/o festive con riposo compensativo per il	54%
settore informatico e servizi innovative (area tecnica)	
Maggiorazione straordinario feriale	
per le prestazioni di lavoro dalla 41 ^a alla 48 ^a ora settimanale;	9,62 %
per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48 ^a ora settimanale.	30%
per la procession de la constante de la consta	
Maggiorazione straordinario notturno e festive	54%
Maggiorazione straordinario non collegato con normale orario di	
lavoro:	
a) se diurno con minimo di due ore di retribuzione	30%
b) se notturno con minimo tre ore di retribuzione	60%
Maggiorazione straordinario notturno e festive per I lavoratori	
addetti a turno notturno:	
a) lavoro notturno	60%
b) lavoro festive	60%

CAPO IV: PERMESSI, FERIE

Art. 70 Permessi retribuiti (ROL + ex festività)

Al Lavoratore saranno concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi (visite mediche, colloqui insegnanti/genitori, ecc.), richiesti con almeno 1 giorno di anticipo, salvo casi di imprevedibilità e urgenza. I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

Fermo restando il diritto del lavoratore a fruire di detti permessi durante l'anno, il datore di lavoro, ha facoltà di non concedere, al momento della richiesta (e di rinviarne la fruizione in un momento diverso) il permesso, tenendo conto delle esigenze dell'azienda e di quelle del lavoratore.

Saranno fruiti in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54, e del D.PR. 28 dicembre 1985, n. 792.

Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 24 ore annuali-

Art. 71 Ferie

Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa, quale

che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di sei giorni lavorativi agli effetti del computo delle ferie.

Nella ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di fatto.

Art. 72 Determinazione periodo di ferie

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie.

Le ferie potranno essere frazionate liberamente nel corso dell'anno, fermo restando che almeno due settimane vanno godute consecutivamente durante l'anno stesso di maturazione.

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

CAPO V: MALATTIE E INFORTUNI

Art. 73 Periodo di comporto

Durante la malattia, il lavoratore non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare.

Nota a verbale

Si precisa che per anno solare si fa riferimento al periodo di 365 gg per anno solare si intende un periodo di 365 decorrente dal primo episodio morboso, dall'inizio della malattia, se continuativa, ovvero, a ritroso, dalla data del licenziamento

Art. 74 Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

- a) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:
 - 1) 100% per primi tre giorni (periodo di carenza);
 - 2) 100% per i giorni dal 4° al 20°;
 - 100 % per i giorni dal 21° al 180°
 - 4) 0% dal 181° giorno in poi

della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Art. 75 Trattamento per malattia di breve durata – premio.

Al fine di ridurre le assenze per malattie di breve durata e prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, viene riconosciuto, in via sperimentale, a ciascun lavoratore annualmente un contributo di € 150,00 da erogarsi in forma di welfare, se non vi sono state assenze per malattia. Non saranno computati i periodi di ricovero in strutture ospedaliere o cliniche convenzionate.

Ai dipendenti che si assentino per malattie di durata non superiore ai cinque giorni, verrà trattenuta una somma pari ad \in 50,00 per evento. Tale trattenuta opererà solo a partire dal terzo evento morboso.

Le somme non erogate incrementeranno il contributo annuale di cui al secondo comma e saranno suddivise tra i lavoratori che abbiano effettuato un numero di assenze non superiore a 3 eventi di durata massima di 5 giorni.

Nota a verbale

Per i dipendenti part time, il suddetto premio va riproporzionato.

Art. 76 Trattamento economico di 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 misure:

- 1) 100% per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 100% per i giorni dal 5° al 20°;
- 3) 100% per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto.

CAPO VI: ASPETTATIVA E CONGEDI PER CAUSE SPECIFICHE Art. 77 Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari

- A) I lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una sola volta in costanza del rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6 messi non frazionabili.
 - Nel caso di richiesta motivata dall' esigenza di svolgere attività di volontariato la suddetta anzianità di servizio è ridotta a 7 anni.
 - I lavoratori dovranno avanzare richiesta scritta del periodo di aspettativa al datore di lavoro specificandone le motivazioni. La Direzione potrà concedere il beneficio, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative dell'azienda e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedere l'uno per cento del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.
- B) Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art..4,secondo comma, della legge n.53 del 2000, n.287, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all' art. 433 Codice civile anche se non conviventi, non che dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore ai due anni nell' arco dell' intera vita lavorativa.

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

Il lavoratore deve altresì assolvere gli obblighi di documentazione previsti. Il datore di lavoro è tenuto, entro 5 giorni dalla richiesta del congedo riferita ai periodi non superiori a sette giorni entro dieci giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi superiori, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l' esito al dipendente.

L' eventuale diniego, la proposta di rinnovo ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni.

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

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi abbiano superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine non che quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Il congedo di cui al presente articolo, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto a esprimersi entro 24 ore dalla stessa ed a motivare l' eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, non che ad assicurare che il congedo venga fruito entro i successivi sette giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del periodi di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

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

Art. 78 Congedi parentali

Ai fini e per gli effetti dell'art. 32 del Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutele e sostegno della maternità e della paternità, il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino nei suoi primi otto anni di età, hanno diritto di astenersi dal lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi elevato a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

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

- Alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi,
- Al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi,
- Qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. Ai fini dell'esercizio di tale diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta dal dottore di lavoro indicando la durata del periodo del congedo richiesto, di norma, con la prescrizione della durata minima dello stesso e allegando certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Art. 79 Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio l'operaio ha diritto ad un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi con decorrenza della normale retribuzione ivi compreso, quale anticipo, il trattamento a carico dell'INPS alla cui regolamentazione si farà riferimento. Tale congedo spetta anche alle coppie di fatto che, presentando opportuna documentazione, dimostrino il loro stato civile; ove questo rapporto si trasformi in matrimonio non darà diritto ad un secondo congedo matrimoniale in costanza di rapporto di lavoro.

Art. 80 Permessi per eventi e cause particolari

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e degli art. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, anche di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dall'evento che dà titolo al permesso medesimo e dei giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o dal medico di medicina generale o dal pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

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

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

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

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore e il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore a giorni di permesso che vengono sostituiti. L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del

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

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

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

TITOLO IV: FORMAZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO

Art. 81 Diritto allo studio, formazione professionale, lavoratori studenti e congedi per la formazione

I lavoratori che al fine di migliorare la propria cultura anche in relazione all'attività dell'azienda, intendono frequentare corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, hanno diritto, con le precisazioni indicate ai commi successivi, di usufruire di permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti.

Le ore di permesso da utilizzare nell'arco del triennio sono usufruibili anche in un solo anno.

All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, moltiplicando ore dieci annue per 3 e per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda o nell'unità produttiva in quella data, salvi i conguagli successivi in relazione alle variazioni del numero dei dipendenti. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2,5% del totale della forza occupata; dovrà comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva mediante accordi con le R.S.U.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro-capite per triennio, utilizzabili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso, e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e le R.S.U/RSA.

Le aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permessi usufruiti, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate al 4° comma, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

L'applicazione della percentuale di cui al 4° comma avverrà assicurando l'esercizio del diritto allo studio ad almeno un lavoratore per ciascuna azienda.

Le parti, nella consapevolezza che il continuo progresso delle tecnologie richiede un corrispondente adeguamento delle capacità professionali al fine di conseguire e mantenere un ottimale utilizzo degli impianti e dei processi, convengono che a livello aziendale si possano definire iniziative formative, utilizzando i permessi di cui al presente articolo, ricercando comunque il contributo delle risorse pubbliche, comunitarie, nazionali e regionali destinate alla formazione professionale.

Nelle imprese con meno di 15 addetti, fatto salvo il diritto allo studio, i relativi permessi di studio dovranno tener conto dell'esigenza di assicurare il regolare

svolgimento dell'attività produttiva. A tal proposito le Parti definiranno modalità di intervento appropriate.

Art. 82 Lavoratori studenti

Ai lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, saranno concessi permessi retribuiti, per esigenze di studio, nella misura di una settimana di calendario all'anno. Tali permessi si aggiungeranno ai permessi giornalieri retribuiti per sostenere prove di esame previsti dall'art. 10 della legge n. 300/1970. Inoltre ai lavoratori predetti potranno essere concessi per le stesse esigenze permessi non retribuiti fino ad un massimo di una settimana di calendario all'anno. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio del diritto di cui ai commi precedenti. Inoltre, nella predisposizione degli orari di lavoro, le aziende terranno nella dovuta considerazione le esigenze dei lavoratori studenti, che, compatibilmente con le necessità aziendali, saranno favoriti nella frequenza dei corsi scolastici in conformità a quanto disposto dall' art. 10 della legge n. 300/1970.

Art. 83 Congedi per la formazione

Ai sensi dell'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53, il dipendente con almeno cinque anni di anzianità presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a undici mesi per l'intera vita lavorativa. Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

La richiesta di congedo potrà non essere accolta ovvero l'accoglimento potrà essere differito in caso di comprovate esigenze organizzative. Tra queste, in particolare, implicano il diniego della richiesta i casi di:

- oggettiva impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;
- mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori all'1% all'anno della forza occupata nell'unità produttiva medesima al 31 dicembre dell'anno precedente. Nelle aziende con più di 50 dipendenti sarà comunque consentito un congedo all'anno per formazione.

Il congedo sarà fruito per un periodo minimo continuativo pari ad un mese coincidente con il mese solare.

La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno sessanta giorni.

Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi/permessi previsti dalle leggi vigenti e dal presente CCNL

Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278, e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

Art. 84 Congedi per formazione continua

Ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53, al fine di accrescere le proprie conoscenze e competenze professionali i dipendenti possono fruire di congedi per la formazione continua.

Le condizioni e le modalità di fruizione saranno definite a livello aziendale.

Art. 85 Formazione contrattualizzata in sede aziendale in via sperimentale

Le parti, dopo aver raggiunto l'intesa contrattuale, hanno ritenuto opportuno elaborare congiuntamente la nota esplicativa - applicativa della pattuizione in oggetto.

La novità nell' impostazione della contrattazione aziendale di contenuto formativo richiede nella costruzione e nella gestione del percorso formativo individuale dei lavoratori, un atteggiamento delle parti ispirato a criteri di partecipazione, pur nella permanenza della necessaria distinzione dei ruoli.

Poiché il percorso formativo individuale di singoli lavoratori necessita di una pattuizione nel contratto individuale di lavoro e/o successivamente alla costituzione del rapporto individuale di lavoro e costituisce altresì un aspetto molto rilevante per la crescita professionale dei lavoratori e della crescita dell'azienda in termini di competitività che di mercato, è auspicabile che il consolidarsi di atteggiamenti trasparenti e costruttivi, per la prima volta dettagliatamente previsti da una norma contrattuale, possa accelerare il completamento di quel processo di modernizzazione delle relazioni industriali al quale da tempo le Organizzazioni imprenditoriali e sindacali stanno lavorando.

La motivazione di tale decisione è la consapevolezza che investire in formazione individuale dei lavoratori e determinarne una sua contrattualizzazione prefigura procedure e contenuti innovativi che richiedono nelle sedi aziendali l'adozione di comportamenti diversi da quelli tradizionali derivanti dalla stratitificazione delle esperienze passate.

Art. 86 Retribuzione durante in percorso formativo individuale

Le Organizzazioni contraenti riconoscono la necessità e si impegnano a dare impulso ad un percorso formativo anche individuale come mezzo necessario ad affinare le capacità tecniche dei dipendenti ed a migliorare ed aumentare il loro apporto professionale nell'ambito produttivo.

Le parti, nella consapevolezza che il continuo progresso delle tecnologie richiede un corrispondente adeguamento delle capacità professionali al fine di conseguire e mantenere un ottimale utilizzo degli impianti e dei processi, convengono che a livello aziendale si possano definire iniziative formative ricercando anche il contributo delle risorse pubbliche, comunitarie, nazionali e regionali destinate alla formazione.

In particolare le parti datoriali – promotori del percorso formativo - convengono che durante il percorso formativo individuale al lavoratore verrà corrisposta la normale retribuzione necessarie al completamento del percorso formativo.

NOTA A VERBALE

In via sperimentale il lavoratore potrà individualmente rinunciare al premio di risultato individuale ed alla monetizzazione delle ore inserite nella "Banca Ore" e non utilizzate come permessi compensativi così come descritto negli articoli del presente CCNL di categoria.

Art. 87 Formazione professionale

Nella prospettiva del processo di integrazione europea e al fine di favorire lo sviluppo occupazionale sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo, le parti convengono sull'importanza della formazione professionale quale strumento fondamentale per l'auspicata valorizzazione professionale delle risorse umane e per l'indispensabile incremento della competitività internazionale delle imprese.

Le parti sono altresì d'accordo nell'attribuirne rilevanza alla formazione professionale, in quanto fattore necessario per fronteggiare i problemi introdotti dai seguenti cambiamenti:

- le trasformazioni dei sistemi di produzione professionale che richiedono spesso contenuti di sapere più elevati a causa dell' introduzione di nuove tecnologie e di nuove forme organizzative;
- il mutamento di quadro nell'ambito istituzionale scolastico con particolare riferimento all'ampliamento dell'obbligatoriamente alla formazione professionale;
- l'evoluzione del processo di decentramento territoriale determinato dalla legge 15 marzo 1997, N.59 e successive normative, e la necessità di coglierne tempestivamente tutte le opportunità che, nelle sedi istituzionali competenti, potranno configurarsi.

Le parti concordano altresì sull' opportunità che tutti i lavoratori possano accedere durante l' arco della propria vita lavorativa a programmi di formazione ed aggiornamento professionale su contenuti attinenti alla realtà produttiva aziendale ; al tal fine le commissioni aziendali di cui al successivo punto ne valuteranno la effettiva realizzabilità.

Tutto ciò premesso, le parti stipulanti, consapevoli che per rispondere ai problemi sopra delineati, occorre arricchire il ruolo delle parti sviluppando ulteriori forme partecipative e di collaborazione, esprimono la volontà di realizzare congiuntamente, in coerenza con gli schemi confederali, iniziative che si configurino come efficaci ed efficienti modalità di accesso di tipo settoriale, alle opportunità offerte dal sistema formativo con particolare riferimento al sistema della Formazione Continua erogato dai Fondi Interprofessionali .

In particolare le Parti assegnano all'Ente Bilaterale EBILAV una fondamentale funzione per erogare formazione professionale ai lavoratori, anche attraverso una costituzione di un apposito Fondo per la Formazione Professionale.

TITOLO V: PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 88 Norme di comportamento

Nello svolgimento del rapporto di lavoro, i diritti e i doveri delle parti discendono dalla legge e dai principi generali di diritto ove il presente CCNL o il regolamento interno non dispongano.

Il lavoratore deve, nell'espletamento delle sue mansioni, tenere contegno consono alla dignità della sua funzione, vale a dire:

- •usare l'attività e la diligenza richieste dalla natura della prestazione dovuta;
- •osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende;
- •non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti alla organizzazione e ai metodi di produzione dell'azienda, non farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio e non asportare disegni e campionature;
- •rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;
- •comunicare l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo le procedure previste dal presente CCNL, salvo il caso di impedimento giustificato;
- •rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante le affissioni nei locali di lavoro;
- •avere cura degli oggetti, macchinario e strumenti a lui affidati.

Per le infrazioni disciplinari la Direzione potrà applicare i seguenti provvedimenti:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore a 3 ore di normale retribuzione;
- 4) sospensione dal lavoro con trattenuta sulla retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni;
- 5) 5)licenziamento senza preavviso.

L'importo delle multe sarà devoluto ad una qualsiasi delle istituzioni sociali a favore dei lavoratori d'accordo fra la Direzione e le R.S.U.

Per le sotto elencate mancanze al lavoratore potranno essere inflitti il rimprovero verbale o scritto, nel caso di prima mancanza; la multa nei casi di recidiva; la sospensione nei casi di recidiva in mancanze già punite con la multa nei sei mesi precedenti.

Nel caso che le mancanze tuttavia rivestano carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potrà essere inflitta la multa o la sospensione qualora il lavoratore:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non comunichi l'assenza o la prosecuzione della stessa secondo la procedura prevista dal presente CCNL, salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
- d) arrechi per disattenzione anche lievi danni alle macchine o ai materiali in lavorazione; ometta di avvertire tempestivamente il suo capo diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o evidenti irregolarità nell'andamento del macchinario stesso;

- e) sia trovato addormentato;
- f) fumi nei locali ove è fatto espresso divieto, o introduca senza autorizzazione bevande alcoliche nello stabilimento;
- g) si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza ed in tal caso, inoltre, l'operaio verrà allontanato;
- h) alterchi anche con vie di fatto purché non assumano carattere di rissa;
- i) proceda alla lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, allorché si tratti di lavorazione o costruzione di lieve rilevanza;
- j) utilizzi per meri scopi personali software aziendali;
- k) in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del regolamento interno dell'azienda o commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale o all'igiene.

Potrà essere licenziato senza preavviso il lavoratore colpevole di:

a)lavorazione o costruzione all'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi nei casi non previsti dalla precedente lett. i), salvo però il diritto dell'azienda di operare sulla indennità di risoluzione del rapporto e sino alla concorrenza della indennità stessa, le trattenute dovute a titolo di risarcimento danni;

b)introduzione nello stabilimento di persone estranee senza regolare permesso della Direzione salvo il caso in cui la mancanza in concreto abbia carattere di minore gravità, nella quale ipotesi potranno applicarsi i provvedimenti disciplinari di cui sopra; c)recidiva nella medesima mancanza che abbia dato luogo già a sospensione nei sei mesi precedenti, oppure quando si tratti di recidiva nella identica mancanza che abbia già dato luogo a due sospensioni;

d)reati per i quali siano intervenute condanne definitive e per i quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;

e)insubordinazione grave verso i superiori;

f)furto:

g)danneggiamento volontario o con colpa grave del materiale dello stabilimento o del materiale in lavorazione;

h)risse nello stabilimento;

i)trafugamento di schizzi, disegni o documenti, di procedimenti di lavorazione o di fabbricazione o riproduzione degli stessi.

Il licenziamento senza preavviso potrà essere adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente CCNL le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

Procedura di contestazione

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta, nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni lavorativi.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza dell'infrazione e delle relative circostanze.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente la R.S.U.

Fermo restando l'espletamento della procedura di contestazione di cui sopra, il rapporto di lavoro nei casi che comportino il licenziamento senza preavviso per giusta causa potrà essere sospeso cautelativamente con effetto immediato.

TITOLO VI: RETRIBUZIONE

Art. 89 Parametri retributivi

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali: 166,5.

La quota giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.

Art. 90 Paga base nazionale

Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale conglobata mensile con le gradualità e le decorrenze di seguito indicate:

seguito indicate.			
livello	Minimi	contingenza	edr
	contrattuali		
	(euro)		
Quadro	1.883,36	541,65	10,33
1	1.870,87	539,99	10,33
2	1.584,95	533,19	10,33
3	1.479,38	530,40	10,33
4	1.383,93	528,03	10,33
5	1.284,80	525,47	10,33
6	1.186,20	523,01	10,33
7	1.029,98	519,63	10,33
8	947,80	517,35	10,33
9	864,31	515,40	10,33
10	758,65	512,87	10,33

Art. 91 Scatti di anzianità

Ai lavoratori per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società), indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto per ogni biennio, e fino ad un massimo di 5 bienni, un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo. L'importo degli aumenti, rapportato a mese, è il seguente:

livello	Euro
quadro	16,10
1	16,10
2	16,10
3	14,46
4	13,94
5	13,43
6	13,17
7	12,91
8	12,39
9	11,88
10	11,62

Gli aumenti periodici decorrono dal 1° del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Poiché l'anzianità valida per la maturazione degli scatti è quella aziendale, nei casi di passaggio di livello, compresi i casi di passaggio da operaio a impiegato, e da impiegato a quadro, si farà luogo alla rivalutazione degli scatti maturati al valore valevole per il livello di acquisizione e la

frazione di biennio in corso di maturazione sarà utile per l'attribuzione dello scatto al valore del nuovo livello.

Art. 92 Tredicesima mensilità

In occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto e dal relativo importo non dovrà essere effettuata alcuna detrazione di quanto corrisposto dall'INPS o dall'INAIL per i casi di malattia o d'infortunio sul lavoro.

Il pagamento avverrà di norma entro la vigila di Natale e comunque, in casi eccezionali, il saldo deve avvenire non oltre il 31 gennaio successivo.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Le frazioni di mese non superiori ai quindici giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai quindici giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente CCNL, nonché i periodi di assenza per regolari permessi quando siano complessivamente di durata inferiore al mese, saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Per le sospensioni di lavoro valgono le deliberazioni adottate dal Comitato speciale della Cassa integrazione guadagni operai dell'industria.

Art. 93 Elemento di garanzia retributiva

Nelle aziende che non abbiano in atto la contrattazione aziendale per la definizione di un premio di risultato e non siano in atto accordi collettivi aventi contenuto economico, fatta eccezione per la corresponsione dell'indennità sostitutiva del premio di risultato, a decorrere dal 1º luglio 2018 ai lavoratori a tempo indeterminato, in forza alla data del 1º gennaio di ogni anno, privi di superminimi collettivi o individuali, premi annui o altri compensi comunque soggetti a contribuzione, siano essi a titolo collettivo o individuale, verrà corrisposto un elemento di garanzia secondo la seguente disciplina.

L'importo dell'elemento di garanzia viene fissato in € 150,00, su base annua, ovvero in una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di un trattamento economico aggiuntivo a quello stabilito dal c.c.n.l.

Il suddetto elemento retributivo è stato definito in senso omnicomprensivo, tenendo conto al momento della quantificazione di ogni incidenza e pertanto detto premio non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti o indiretti, di alcun genere. Tale elemento è escluso dalla base di calcolo del t.f.r.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima della data di corresponsione verranno erogati tanti dodicesimi dell'importo quanti sono i mesi interi di servizio prestati nell'anno.

Art. 94 Mense aziendali e indennità di mensa

Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno mantenute le mense esistenti, salva la facoltà di accordi locali o aziendali sulla materia.

L'equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del Codice Civile, né degli altri istituti contrattuali e di legge.

Art. 95 Indennità maneggio denaro - Cauzione.

Il lavoratore, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo tabellare della categoria di

appartenenza. Le somme eventualmente richieste a detto lavoratore a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi matureranno a favore di detto lavoratore.

Art. 96 Reperibilità

Allo scopo di garantire la continuità funzionale dei servizi e, comunque, in tutti quei casi in cui l'intervento del dipendente non possa essere rinviato ad un momento successivo di normale orario di lavoro, al lavoratore può essere richiesto di rimanere a disposizione, ed essere pronto a prestare la propria attività lavorativa, oltre il normale orario di lavoro.

Nell'eventualità siano previsti dei turni, il dipendente, salvi obiettivi impedimenti personali, non può rifiutare la propria reperibilità purché questa sia richiesta con un preavviso di almeno 48 ore nell'ambito, comunque, di piani plurisettimanali e nei limiti previsti dalla presente normativa. Le modalità tecniche di organizzazione dell'istituto saranno predisposte a livello aziendale previa verifica con le R.S.U. o, in mancanza, con le Organizzazioni sindacali a livello territoriale.

L'impegno di reperibilità per ogni singolo lavoratore non potrà essere superiore a 15 giorni/mese, salvo diverso accordo risultante da atto scritto, e, comunque, non potrà protrarsi oltre a 6 giorni consecutivi. Rimane confermato che la presente normativa sulla reperibilità dovrà tener conto, in sede di applicazione a livello aziendale, delle normative esistenti in materia sul riposo domenicale e sul riposo giornaliero per quanto riguarda il regime delle prestazioni rese a fronte dell'intervento richiesto.

Se non diversamente concordato con l'azienda, il lavoratore dovrà rendersi reperibile, non necessariamente al proprio domicilio, in modo tale da garantire le modalità di intervento di cui ai sottostanti punti a) e b); in ogni caso, comunque, dovrà farsi parte diligente nel comunicare l'esatto recapito durante il suo periodo di reperibilità. Il servizio di reperibilità potrà essere articolato secondo le seguenti modalità:

- a) Intervento "da remoto" Reperibilità finalizzata ad un intervento del lavoratore a distanza con mezzi telematici, o in ogni caso con sistemi che non richiedano un intervento fisico "in loco", per risolvere la situazione di emergenza verificatasi.
- b) Intervento "in loco" Reperibilità finalizzata ad un intervento che, oltre alle caratteristiche di quello previsto al punto precedente, possa richiedere un intervento diretto sul luogo dove si è verificata l'emergenza entro un termine massimo di 60 minuti dalla richiesta.

A tutti i lavoratori reperibili è riconosciuta un'indennità specifica e differenziata da quella dovuta in caso di intervento secondo la seguente tabella.

A A 7	T	=======================================		1:12
Art. 9/	ınaenn	ıta ber	reperibi	IIta

Fascia oraria		Reperibilità per
	intervento "da remoto"	intervento "in loco"
Diurno (sino alle 22.00)	5%	9%
Notturno (22.00-6.00)	7,5%	12%
Festivo	10%	16%

L'indennità di reperibilità sarà riconosciuta, nella sola maggiorazione sopra prevista, per ogni ora di reperibilità richiesta nell'ambito dei periodi stabiliti, oltre il normale orario di lavoro, da calcolarsi sullo stipendio spettante. Oltre all'indennità di cui sopra, al lavoratore cui venga richiesto di intervenire saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione oraria.

Art. 98 Indennità per intervento

Fascia oraria	Maggiorazioni reperibilità per intervento "da remoto"	Maggiorazioni reperibilità per intervento "in loco"
Diurno (sino alle 22.00)	15%	30%
Notturno (22.00-6.00)	27%	54%
Festivo	30%	60%

Resta confermato che il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda la quantità di tempo complessivamente impiegato sia per l'intervento effettuato "da remoto" sia per quello effettuato sul sito; in quest'ultimo caso comprendendo il tempo di viaggio, ai fini del pagamento dell'indennità dovuta ed anche per consentire all'azienda gli opportuni riscontri. Gli importi erogati, sia a titolo di indennità di reperibilità che per indennità di intervento, sono ad ogni effetto onnicomprensivi dell'incidenza su qualsiasi istituto contrattuale e/o di legge.

Art. 99 Trasferte

Al lavoratore in missione/trasferta per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti a mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, a piè di lista, nei limiti della normalità, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese.

Al lavoratore in trasferta, intendendosi per tale la missione di durata superiore alle 12 ore ed effettuate ad una distanza di almeno 50 km dalla sede ordinaria di lavoro, verrà corrisposta una indennità pari al 50% della retribuzione giornaliera, a titolo di rimborso spese non documentabili.

Se la trasferta ha una durata superiore alle 24 ore, l'indennità di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il 50% della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

Il trattamento di cui sopra assorbe anche l'eventuale compenso per il tempo di viaggio, anticipazioni e impreviste protrazioni di orario comportate dalla missione. Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente al lavoratore delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno remunerate con le maggiorazioni di cui al Lavoro straordinario, notturno e festivo.

Nei casi in cui il lavoratore venga inviato in trasferta presso altre località o sede di lavoro per incarichi che richiedono la sua permanenza fuori dalla normale residenza per periodi superiori ad un mese, la indennità di cui sopra, dopo il primo mese, verrà corrisposta nella misura del 35% e, dopo il secondo mese, nella misura del 20%.

L'indennità di cui ai commi precedenti sarà corrisposta nella misura del 20%, quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che il lavoratore normalmente disimpegna.

L'indennità di cui sopra non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali e individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Nel caso di missioni, normalmente fuori dal comune di residenza dell'azienda, di durata inferiore o pari a 12 ore, e comunque ad una distanza inferiore ai 50 km, al lavoratore spetta un compenso per il tempo di viaggio, preventivamente approvato dall'azienda, in base ai mezzi di trasporto dalla stessa autorizzati per raggiungere la località di destinazione e viceversa, nelle seguenti misure:

- a) corresponsione della normale retribuzione per tutto il tempo coincidente col normale orario giornaliero di lavoro in atto nello stabilimento di origine;
- b) corresponsione di un importo pari al 50% per le ore eccedenti il normale orario di lavoro di cui al punto a) con esclusione di qualsiasi maggiorazione ex art. 36 Lavoro straordinario, notturno e festivo.

Il tempo di viaggio dovrà essere comunicato all'azienda per il necessario riscontro agli effetti del compenso.

Art. 100 Trasferimenti

I trasferimenti individuali potranno essere disposti per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive come disposto nel successivo comma 3.

In tali occasioni si terrà conto di obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, con particolare attenzione a quelle addotte da lavoratori ultracinquantenni.

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto al lavoratore e la comunicazione sarà preceduta da un preavviso di almeno 20 giorni.

TITOLO VII: RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 101 Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria professionale cui appartiene il lavoratore.

Operai

La durata del preavviso è di 2 settimane fino al 10° anno di servizio e di 3 settimane per anzianità superiore Per le dimissioni è di 2 mesi ove il dimissionario abbia partecipato negli ultimi 12 mesi a interventi formativi con la partecipazione di docenti esterni.

Impiegati

Anni di servizio	1° e 2°	3°, 4°	6°, 7° 9°
Fino a 5 anni	2 mesi e 15 giorni	1 mese e 15 giorni	1 mese
Oltre 5 e fino a 10	3 mesi e 15 giorni	2 mesi	1 mese e 15 giorni
Oltre i 10 anni	4 mesi e 15 giorni	2 mesi e 15 giorni	2 mese

dimissioni

Anni di servizio	Q, 1 e 2	Altri livelli
Fino a 5 anni	3 mensilità	2 mensilità
Oltre 5 e fino a 10	3 mensilità e mezza	2 mensilità e mezza
Oltre i 10 anni	4 mensilità e mezza	3 mensilità

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla Direzione in rapporto alle esigenza dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

CAPO I: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

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

Ai sensi e per gli effetti del 20 comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge