



**REVISIONE
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DEL TERZIARIO:
COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI
anche in forma cooperativa**

Il giorno 10 febbraio 2011 presso la sede della CONF.S.A.L. in Roma, V.le Trastevere n. 60

TRA

FEDARCOM Federazione Nazionale Autonoma Rappresentanti, Commercianti, Operatori del Turismo, Artigiani e PMI rappresentata dal Presidente Emanuele Cafà e dai rappresentanti Giacomo Caruso, Ettore Cassarino e Michele Antonio Patti

CIFA Confederazione Italiana Federazioni Autonome rappresentata dal Presidente Andrea Cafà e dai rappresentanti Roberto Nicoletti e Fabio Viridi

E

FESICA CONFSAL rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, dai componenti la Segreteria Generale Giuseppe Mancini, Andrea De Stasio, Salvatore Creti e Nicola Nardi e Manuela Caprarelli

CONFSAL FISALS rappresentata dal Segretario Nazionale Claudio Trovato, dai componenti la Segreteria Nazionale Eugenia Scifoni, Marzia Mariani e Sabina Metta con l'assistenza della **CONFSAL** rappresentata dal Segretario Generale Marco Paolo Nigi.

LE ORGANIZZAZIONI PREMETTONO:

che i contenuti del presente C.C.N.L. sono il risultato di una informata e maturata consapevolezza delle Parti Sociali, rispetto al processo evolutivo che caratterizza il nostro sistema economico e produttivo, alla luce della profonda crisi economica e produttiva che ormai da oltre un biennio sta investendo il sistema Italia e i paesi industrializzati, più in generale.

E' quindi urgente prendere atto delle continue trasformazioni e interconnessioni tra i sistemi produttivi ed economici nazionali e transfrontalieri, con il "vecchio continente" sempre più in ritardo e incapace di fronteggiare le nuove sfide che il mercato e la concorrenza globale impongono alle imprese e agli stessi lavoratori.

Ripercussioni quindi con elevatissimi costi non solo in termini economici ma anche sociali che costringono a ripensare le relazioni tra le Parti Sociali, in quel difficile contemperamento tra i diversi interessi in gioco e la capacità di tracciare percorsi comuni per il rilancio dell'economia e la solidarietà sociale.

Le Parti Sociali firmatarie sono consapevoli che pur rappresentando soggetti produttivi portatori di specifici interessi di categoria, in un quadro storico ed economico come quello attuale occorre essere capaci di interpretare e farsi promotori di interessi collettivi più generali, in nome di una comune compartecipazione al rilancio del sistema paese e alla ridefinizione di nuovi strumenti produttivi, organizzativi e legislativi in grado di governare il processo.

REVISIONE CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEL TERZIARIO
COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI ANCHE IN FORMA COOPERATIVA

Vertical handwritten notes on the left margin:
C.C.N.L.
10/2/11

Vertical handwritten notes on the right margin:
Fotio (n.1)
[Signatures]

Handwritten signatures at the bottom of the page:
[Signatures]

Le Parti Sociali hanno pertanto deciso di apportare alcune integrazioni al C.C.N.L. sottoscritto in data 16 aprile 2009, anche a seguito di importanti interventi legislativi intervenuti in questo ultimo periodo e in particolare dell'approvazione e alla pubblicazione della Legge n. 183/2010 (il cosiddetto "Collegato lavoro"), che ha introdotto significative riforme nell'ambito del diritto e del processo del lavoro.

TUTTO CIO' PREMESSO:

si è addivenuti al rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del settore delle attività del Commercio, Terziario, Distribuzione e dei Servizi, che qui di seguito si riporta.

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
Direzione Generale della Tutela delle condizioni di Lavoro Divisione X

DEPOSITATO IL 21-2-2011

A CURA DI FESICA CONPSA

NELLA PERSONA DI MARIAM ROMANA

AI SENSI DELLA LEGGE 29 LUGLIO 1996, N. 402

PAG. N. 64

IL DIRETTORE DELLA DIVISIONE

[Signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

REVISIONE
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DEL TERZIARIO:
COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI
anche in forma cooperativa

Il giorno 10 febbraio 2011 presso la sede della CONF.S.A.L. in Roma, V.le Trastevere n. 60

TRA

FEDARCOM Federazione Nazionale Autonoma Rappresentanti, Commercianti, Operatori del Turismo, Artigiani e PMI rappresentata dal Presidente Emanuele Cafà e dai rappresentanti Giacomo Caruso, Ettore Cassarino e Michele Antonio Patti

CIFA Confederazione Italiana Federazioni Autonome rappresentata dal Presidente Andrea Cafà e dai rappresentanti Roberto Nicoletti e Fabio Viridi

E

FESICA CONFISAL rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani, dai componenti la Segreteria Generale Giuseppe Mancini, Andrea De Stasio, Salvatore Creti e Nicola Nardi e Manuela Caprarelli

CONFISAL FISALS rappresentata dal Segretario Nazionale Claudio Trovato, dai componenti la Segreteria Nazionale Eugenia Scifoni, Marzia Mariani e Sabina Metta con l'assistenza della **CONFISAL** rappresentata dal Segretario Generale Marco Paolo Nigi.

LE ORGANIZZAZIONI PREMETTONO:

che i contenuti del presente C.C.N.L. sono il risultato di una informata e maturata consapevolezza delle Parti Sociali, rispetto al processo evolutivo che caratterizza il nostro sistema economico e produttivo, alla luce della profonda crisi economica e produttiva che ormai da oltre un biennio sta investendo il sistema Italia e i paesi industrializzati, più in generale.

E' quindi urgente prendere atto delle continue trasformazioni e interconnessioni tra i sistemi produttivi ed economici nazionali e transfrontalieri, con il "vecchio continente" sempre più in ritardo e incapace di fronteggiare le nuove sfide che il mercato e la concorrenza globale impongono alle imprese e agli stessi lavoratori.

Ripercussioni quindi con elevatissimi costi non solo in termini economici ma anche sociali che costringono a ripensare le relazioni tra le Parti Sociali, in quel difficile contemperamento tra i diversi interessi in gioco e la capacità di tracciare percorsi comuni per il rilancio dell'economia e la solidarietà sociale.

Le Parti Sociali firmatarie sono consapevoli che pur rappresentando soggetti produttivi portatori di specifici interessi di categoria, in un quadro storico ed economico come quello attuale occorre essere capaci di interpretare e farsi promotori di interessi collettivi più generali, in nome di una comune compartecipazione al rilancio del sistema paese e alla ridefinizione di nuovi strumenti produttivi, organizzativi e legislativi in grado di governare il processo.

Le Parti Sociali hanno pertanto deciso di apportare alcune integrazioni al C.C.N.L. sottoscritto in data 16 aprile 2009, anche a seguito di importanti interventi legislativi intervenuti in questo ultimo periodo e in particolare dell'approvazione e alla pubblicazione della Legge n. 183/2010 (il cosiddetto "Collegato lavoro"), che ha introdotto significative riforme nell'ambito del diritto e del processo del lavoro.

TUTTO CIO' PREMESSO:

si è addivenuti al rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del settore delle attività del Commercio, Terziario, Distribuzione e dei Servizi, che qui di seguito si riporta.

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

INDICE

SEZIONE I **PARTE GENERALE**

ART. 1 (Sfera di applicazione)

SEZIONE II **DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

TITOLO I **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

ART. 2 (Classificazione del personale)

TITOLO II **QUADRI**

ART. 3 (Declaratoria, indennità di funzione e polizza assicurativa)

TITOLO III **ASSUNZIONE, PERIODO DI PROVA**

ART. 4 (Assunzione)

ART. 5 (Periodo di prova)

TITOLO IV **ANZIANITA' DI SERVIZIO E PASSAGGI DI LIVELLO**

ART. 6 (Anzianità di servizio)

ART. 7 (Mansioni lavorative e passaggi di livello)

TITOLO V **CONTRATTO DI INSERIMENTO**

ART. 8 (Contratto di inserimento)

TITOLO VI **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

ART. 9 (Apprendistato)

TITOLO VII **LAVORO A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE**

ART. 10 (Lavoro a tempo determinato)

ART. 11 (Contratto di somministrazione)

ART. 12 (Telelavoro)

TITOLO VIII **CONTRATTO A TEMPO PARZIALE**

ART. 13 (Lavoro a tempo parziale)

TITOLO IX **LAVORO INTERMITTENTE E RIPARTITO**

ART. 14 (Lavoro intermittente)

ART. 15 (Lavoro ripartito)

TITOLO X **ORARIO DI LAVORO**

ART. 16 (Orario di lavoro)

ART. 17 (Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro)

TITOLO XI
LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

- ART. 18 (Lavoro straordinario)
- ART. 19 (Lavoro notturno)
- ART. 20 (Lavoro festivo)

TITOLO XII
RIPOSI, FESTIVITÀ, PERMESSI E CONGEDI

- ART. 21 (Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti)
- ART. 22 (Permessi, congedi, sospensione)

TITOLO XIII
FERIE, ASPETTATIVE, ASSENZE, MALATTIE E INFORTUNI

- ART. 23 (Ferie)
- ART. 24 (Aspettativa)
- ART. 25 (Assenze)
- ART. 26 (Malattia e infortunio)

TITOLO XIV
TRASFERTE E TRASFERIMENTI

- ART. 27 (Trasferta)
- ART. 28 (Trasferimento)

TITOLO XV
NORME DISCIPLINARI

- ART. 29 (Provvedimenti disciplinari)

TITOLO XVI
RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- ART. 30 (Preavviso)
- ART. 31 (Trattamento di fine rapporto)

TITOLO XVII
TRATTAMENTO ECONOMICO

- ART. 32 (Normale retribuzione)
- ART. 33 (Tipologie di retribuzione)
- ART. 34 (Paghe base nazionali e assorbimenti)
- ART. 35 (Disposizioni speciali)

TITOLO XVIII
MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

- ART. 36 (Tredicesima e quattordicesima mensilità)

SEZIONE III
RELAZIONI SINDACALI

TITOLO I
RELAZIONI SINDACALI

- ART. 37 (Commissione paritetica nazionale)
- ART. 38 (Commissione Paritetica Regionale)
- ART. 39 (Contrattazione collettiva decentrata)
- ART. 40 (Rappresentanze Sindacali)
- ART. 41 (Trattenute sindacali)

TITOLO II
ENTI BILATERALI

- ART. 42 (Ente Bilaterale Nazionale del Settore Privato – E.BI.NA.S.PRI)
ART. 43 (Enti Bilaterali Territoriali – E.BI.S.PRI)
ART. 44 (Osservatori Nazionale e Territoriali)
ART. 45 (Finanziamento Ente Bilaterale Nazionale)

TITOLO III
CONTRIBUTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

- ART. 46 (Contributi di assistenza contrattuale)

TITOLO IV
ESCLUSIVITA' DI STAMPA

- ART. 47 (Esclusività di stampa)

SEZIONE IV
FONARCOM

- ART. 48 (Fondo Interprofessionale per la Formazione Continua - FONARCOM)

SEZIONE V
CONTROVERSIE

- ART. 49 (Controversie)

SEZIONE VI
DECORRENZA E DURATA

- ART. 50 (Decorrenza e durata)
ART. 51 (Riallineamento)

DICHIARAZIONE A VERBALE

SEZIONE I **PARTE GENERALE**

ART. 1 ***(Sfera di applicazione)***

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le Aziende del settore terziario, commercio, della distribuzione e dei servizi appartenenti alle categorie qui di seguito specificate ed il relativo personale dipendente:

A) Alimentazione

- supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;
- commercio a posto fisso e itinerante per i mercati regionali e comunali;
- commercio all'ingrosso di generi alimentari;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di cereali, legumi e foraggi;
- commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di pollame, uova, selvaggina e affini;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti della pesca;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere;
- commercio all'ingrosso, al dettaglio e in commissione di prodotti ortofrutticoli effettuati nei mercati;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di acque minerali e gassate e di ghiaccio;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti vinicoli e affini;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti oleari;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di droghe e coloniali;
- commercio al minuto di generi alimentari misti (escluso le rivendite di pane e pasta alimentari annesse ai forni con attività prevalente artigiana);
- rivendite di pollame e selvaggina;
- salumerie, salsamenterie e pizzicherie;
- importatori e torrefattori di caffè;
- aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero caseari.

Rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto anche le aziende che si occupano - anche in forma esclusiva o prevalente - di commercio di prodotti biologici, naturali o fitoterapici, equo solidali ovvero affini.

B) Fiori, piante e affini

- commercio all'ingrosso e al dettaglio di fiori e piante ornamentali, compresa la coltivazione annessa, quando non rientrante nel settore agricoltura;
- commercio all'ingrosso e al dettaglio di piante aromatiche e officinali, compresa la coltivazione annessa, quando non rientrante nel settore agricoltura;
- Commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti naturali, erboristici e preparati in genere, alimentari e integratori;
- Produttori, grossisti, esportatori e rappresentanti di piante medicinali ed aromatiche.

Rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto anche le aziende che si occupano - anche in forma esclusiva o prevalente - di commercio di prodotti biologici, naturali o fitoterapici, equo solidali ovvero affini.

C) Merci d'uso e affini

- aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;
- rivendite e magazzini di generi di monopolio, sale giochi, accettazione di scommesse legali;
- gestori di impianti di distribuzione carburante;
- aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione.
- negozi, grandi magazzini, ogni tipologia di attività svolta in un settore merceologico collegato e diretta all'espletamento di attività commerciali, in relazione agli spazi occupati, svolte anche a seguito di modifiche derivate dalla revisione delle autorizzazioni necessarie;

- magazzini a prezzo unico;
- elettrodomestici, apparecchi TV, radiofonici, computer e accessori, telefonia fissa e mobile in qualsiasi forma commercializzata anche in rete franchising, impianti di sicurezza;
- tessuti di ogni tipologia, maglierie, mercerie, filati, merletti, trine; confezioni in biancheria e in tessuti di ogni genere;
- commercianti sarti/e, mode e novità, forniture per sarti di qualsiasi tipologia;
- camicerie e affini, busterie, cappellerie, modisterie,
- abiti usati, abiti a noleggio, abiti in scambio;
- articoli sportivi;
- calzature, accessori per calzature;
- pelliccerie, pelletterie, guanti, calze, trecce di paglia e cappelli di paglia non finiti;
- valigie, borse e articoli da viaggio, ombrellerie;
- corderie e affini;
- commercianti in lane e materassi, tappeti, arazzi, tende;
- profumerie, bigiotterie e affini;
- articoli casalinghi, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie, cornici, chincaglierie, specchi e cristalli;
- articoli per regalo; giocattoli e oggettistica di ogni tipologia, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri; oggetti e prodotti tipici e/o per turisti; prodotti artistici e dell'artigianato; case di vendita all'asta; articoli per fumatori;
- oreficerie e gioiellerie, metalli e pietre preziose naturali o sintetici, perle; argenterie; articoli di orologeria; bigiotteria e accessori;
- librai, incluse le rivendite di libri usati o di scambio e le librerie delle case editrici; distributori di libri, giornali e riviste, biblioteche circolanti;
- cartolai, grossisti di cartoleria e cancelleria o dettaglianti di articoli di cartoleria, cancelleria, da disegno, commercianti di carta da macero;
- ferramenta e coltellinerie; ferro e acciaio, metalli non ferrosi, rottami, macchine in genere; articoli di ferro e metalli;
- lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica;
- articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuate le aziende installatrici di impianti;
- rivenditori di edizioni musicali;
- strumenti musicali;
- francobolli per collezione;
- mobili, mobili e macchine per ufficio;
- tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi;
- vaccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi;
- lane sudice e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta, etc.), stracci e residuati tessili, eccettuate i classificatori all'uso pratese;
- pelli crude e bovine nazionali, consorzi per la raccolta e salatura delle pelli; pelli crude, ovine e caprine nazionali; pelli crude esotiche non da pellicceria e da pellicceria; pelli conciate (suole, tomaie, etc.), pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria varia, pelli per valigie in genere, cuoio per sellerie;
- armi e munizioni;
- ottica e fotografia;
- materiale chirurgico e sanitario;
- apparecchi scientifici; articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, amianto, carboni elettrici, etc.);
- autoveicoli, concessionari e commissionari di vendita, importatori ivi compreso il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e riparazioni; cicli e motocicli, ivi compreso l'esercizio del posteggio o noleggio con o senza officine o laboratori di assistenza e riparazioni; parti di ricambio e accessori per automotocicli; pneumatici; olii lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso petrolio agricolo);
- gestori di impianti di distribuzione carburante; aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione; carboni fossili, carboni vegetali; combustibili solidi, liquidi e liquefatti;

- imprese di riscaldamento;
- laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi grès e affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale, catrame, bitumi, asfalti; isolante, materiali da pavimentazione, da rivestimento, impermeabilizzante (mattonelle, marmette, maioliche, piastrelle di cemento e di grès); altri materiali da costruzione;
- prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici;
- aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico - farmaceutici;
- legnami e affini, sughero, giunchi, saggine, etc.;
- rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;
- prodotti per l'agricoltura quali fertilizzanti, insetticidi, anticrittogamici, materiale enologico; sementi da prato, da giardino, da orto, da cereali, mangimi e pannelli, piante non ornamentali, macchine e attrezzi agricoli ovvero ogni altro prodotto di uso agricolo;
- pesi e misure; pietre coti, per molino, pietra pomice e pietre litografiche;
- macchine per cucire;
- commercio all'ingrosso delle merci e dei prodotti di cui al presente punto C).

D) Ausiliari del commercio e commercio con l'estero

- agenti e rappresentanti di commercio;
- commissionari;
- mediatori pubblici e privati;
- compagnie di importazione, di esportazione e case per il commercio internazionale, compreso le importazioni ed esportazioni di merci promiscue;
- commercio di autoveicoli, motoveicoli, natanti, imbarcazioni e velivoli di qualsiasi tipologia, alimentazione e cilindrata, anche usati, ivi comprese annesse officine di assistenza, noleggio di veicoli e soccorso stradale;
- imprese portuali di controllo e gestione di porti privati, compreso il rimessaggio e trasporto natanti con qualsiasi mezzo;
- fornitori di enti pubblici e privati, comprese i fornitori carcerari, i fornitori di bordo, le imprese di casermaggio, altro;
- stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili, esclusi quelli costituiti da industriali all'interno e al servizio delle proprie aziende;
- agenti di commercio preposti da Case commerciali e/o da Società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi e accessori.

E) Servizi alle imprese/alle organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone

- agenzie di ricerca e selezione del personale;
- agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;
- agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato;
- agenzie di intermediazione;
- servizi di informatica, telematica, robotica;
- servizi di revisione contabile, auditing;
- imprese di leasing;
- recupero crediti e factoring;
- consulenza e direzione e organizzazione aziendale;
- servizi di gestione e amministrazione del personale;
- servizi di gestione fiscale e tributaria ed elaborazione dati;
- servizi di ricerca, formazione e selezione del personale, ivi compreso il lavoro in somministrazione;
- agenzie di informazioni commerciali;
- ricerche di mercato, economiche e sondaggi di opinioni;
- servizi di design, grafica, progettazione, e allestimenti di interni e vetrine;
- servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;
- servizi di progettazione industriale, engineering;
- società per lo sfruttamento commerciale dei brevetti, invenzioni e scoperte;
- controllo di qualità e certificazione dei prodotti;
- aziende di pubblicità;

- concessionarie di pubblicità;
 - promozione vendite;
 - agenzie pubblicitarie;
 - agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
 - agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;
 - agenzie fotografiche, di casting cinematografici, di realizzazione di opere televisive e teatrali;
 - società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere;
 - uffici Residences, svolti anche sotto forma di B&B, per il personale addetto al riassetto camere;
 - servizi alle imprese e alle organizzazioni, compresi i fondi interprofessionali;
 - servizi fiduciari;
 - società di carte di credito;
 - uffici cambi extrabancari;
 - attività di garanzia collettiva fidi;
 - aziende ed agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;
 - 'buying office';
 - agenzie brokeraggio;
 - intermediazione merceologica;
 - recupero e risanamento ambiente;
 - altri servizi alle imprese e alle organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici;;
 - agenzie di operazioni doganali;
 - servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia e fotocopiatura;
 - servizi di traduzioni e interpretariato;
 - attività di animazione di feste, intrattenimento di bambini;
 - autoscuole;
 - autorimesse e autoriparatori non artigianali;
 - aziende del settore della sosta e dei parcheggi;
 - agenzie di servizi matrimoniali;
 - agenzie investigative;
 - vendita di multiproprietà;
 - agenzie di scommesse;
 - servizi di ricerca e consulenza meteorologica;
 - agenzie formative, agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi promossi dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL;
 - altri servizi alle persone, compresa l'assistenza domiciliare agli anziani e persone disabili, svolti anche da onlus e cooperative.
2. Salve le decorrenze particolari stabilite dai singoli istituti, il presente contratto entra in vigore il 10 febbraio 2011 e sarà valido fino al 30 aprile 2012.
 3. Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da alcuna delle parti stipulanti con lettera raccomandata A/R tre mesi prima della scadenza.
 4. Le norme del presente C.C.N.L. sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti e sono impegnative solo dopo formale accettazione da parte dell'Ente Bilaterale Nazionale del Settore Privato (E.BI.NA.S.PRI) della domanda di adesione all'Ente stesso e il versamento della relativa quota di adesione.
 5. L'applicabilità del presente contratto da parte dei datori di lavoro è subordinata all'adesione ad una delle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente C.C.N.L.

SEZIONE II
DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

TITOLO I
CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 2
(Classificazione del personale)

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

PRIMO LIVELLO

Appartengono al primo livello i lavoratori con funzioni di responsabilità che sovrintendono e organizzano le unità produttive, con iniziativa e autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

Profili esemplificativi:

- Capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale, capo centro EDP;
- Gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o negozio;
- Responsabile laureato in chimica-farmacia previsto dalle leggi sanitarie per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali;
- Analista sistemista;
- Gerente o capo di officina o di sede assistenziale con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa;
- Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
- Responsabile marketing nelle aziende di pubblicità;
- Responsabile pubbliche relazioni nelle aziende di pubblicità;
- Responsabile ricerche di mercato nelle aziende di pubblicità;
- Responsabile ufficio studi nelle aziende di pubblicità;
- Responsabile commerciale testate nelle concessionarie di pubblicità con compiti di promozione, coordinamento, supporto e controlli produttori;
- Copywriter nelle agenzie di pubblicità;
- Art director nelle agenzie di pubblicità;
- Producer-tv-cine-radio nelle agenzie di pubblicità;
- Account executive nelle agenzie di pubblicità;
- Media planner nelle agenzie di pubblicità;
- Public relation executive nelle agenzie di pubblicità;
- Research executive nelle agenzie di pubblicità;
- Tecnico stampa responsabile di un servizio produzione nelle agenzie di pubblicità;
- Product manager;
- Coordinatore di prodotto nelle aziende di ricerca di mercato;
- Esperto di sviluppo organizzativo;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

SECONDO LIVELLO

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

Profili esemplificativi:

- Cassiere principale che sovrintenda più casse;
- Propagandista scientifico;
- Addetto alla esecuzione di progetti o parti di essi;
- Capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
- Segretario di direzione con mansioni di concetto;

- Consegnatario responsabile di magazzino;
- Estimatore nelle aziende di arte e antichità;
- Enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
- Capitano di rimorchiatore;
- Chimico di laboratorio;
- Tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico;
- Corrispondente di concetto con conoscenza di lingue estere;
- Interprete o traduttore;
- Collaudatore e/o accettatore: il lavoratore che in piena autonomia provvede alla prova e la diagnosi dell'autoveicolo, predispone il piano di lavorazione, effettua il controllo di accettazione e quello di delibera, provvede a valutare il costo della riparazione e ad intrattenere con la clientela rapporti rappresentativi nell'ambito della sua specifica funzione;
- Creatore di bozzetti, creatore-redattore di testi pubblicitari;
- Impaginatore di concessionarie di pubblicità che definisce il menabò di impaginazione del giornale o strumento equivalente, in contatto o collegamento con la redazione dell'editore anche tramite sua tipografia;
- Segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;
- Programmatore di pubblicità cinema nelle concessionarie di pubblicità;
- Art-buyer nelle agenzie di pubblicità;
- Organizzatore traffic (progress) nelle agenzie di pubblicità;
- Visualizer nelle agenzie di pubblicità;
- Assistente copywriter nelle agenzie di pubblicità;
- Assistente art director nelle agenzie di pubblicità;
- Assistente account executive nelle agenzie di pubblicità;
- Assistente media planner nelle agenzie di pubblicità;
- Tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità;
- Supervisore di processo nelle aziende di ricerca di mercato;
- Supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerca di mercato;
- Assistente del product manager;
- Internal auditor;
- EDP auditor;
- Specialista di controllo di qualità;
- Revisore contabile;
- Contabile con mansioni di concetto;
- Ispettore;
- Analista di procedure organizzative;
- Capo piazzale: coordina su specifico incarico del gestore il personale e le vendite in quegli impianti che per struttura ed importanza richiedono tale funzione. Svolge inoltre le normali mansioni di pompista specializzato;
- Programmatore analista;
- Programmatore di officina: il lavoratore che svolge congiuntamente i seguenti compiti: coordina l'attività di più linee di accettazione e, sulla base di piani di lavorazione sulle singole commesse predisposte dai vari accettatori, pianifica, in piena autonomia operativa, l'attività dell'officina, ne predispone il piano di lavoro stabilendo la sequenza degli interventi sui singoli autoveicoli, determina autonomamente i relativi tempi di consegna e fornisce i dati e le relative imputazioni dei costi per la contabilità di officina;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

TERZO LIVELLO

Appartengono al terzo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che richiedono adeguata specializzazione e specifica capacità professionale nonché i lavoratori specializzati provetti che, in condizione di autonomia operativa, svolgono mansioni che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante preparazione teorica o tecnico-pratica comunque acquisita.

Profili esemplificativi:

- Disegnatore tecnico;
- Figurinista;
- Vetrinista;
- Creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;
- Commesso stimatore di gioielleria;
- Commesso di libreria che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario della azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia;
- Commesso specializzato provetto anche nel settore alimentare: (personale con mansioni di concetto, di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa e adeguata determinante iniziativa, con l'incarico di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: fornire attive azioni di consulenza per il buon andamento dell'attività commerciale, assicurare nell'ambito delle proprie mansioni l'ottimale gestione delle merceologie affidategli, intervenendo sulla composizione degli stocks e sulla determinazione dei prezzi, intrattenere rapporti commerciali e di vendita al pubblico anche attraverso opportune azioni promozionali, espletare operazioni d'incasso, porre la sua esperienza al fine dell'addestramento e della formazione professionale degli altri lavoratori);
- Addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato;
- Operaio specializzato provetto;
- Operaio specializzato provetto nel settore automobilistico: (è il meccanico riparatore di gruppo/i (elettrico e/o meccanico e/o idraulico e/o alimentazione), nonché l'addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore), che svolgono le mansioni in autonomia operativa, sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico economico, nell'ambito di specifiche direttive aziendali, le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti e ne effettuano le delibera funzionale);
- Operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità: tecnico cine-TV; tecnico proiezione;
- Addetto all'accettazione clienti nelle agenzie di raccolta pubblicitaria;
- Operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
- Rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;
- Operatore di elaboratore con controllo di flusso;
- Contabile/impiegato amministrativo: (personale che in condizione di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare date e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali e bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi)
- Addetto alla distribuzione dei fascettari, nell'ambito dei reparti di lavorazione con controllo delle spedizioni, nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- Addetto al controllo di materiale in entrata e uscita che organizza lo stoccaggio dei prodotti e delle attività dei preparatori di commissioni, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
- Steno-dattilografo in lingue estere;
- Ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'art. 140 del R.D. n. 1265/1934; ottico patentato a norma degli art. 30,31, 32 del R.D. n. 1334/1928;
- Tecnico riparatore del settore macchine per ufficio: (l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine ed apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del

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

QUARTO LIVELLO

Appartengono al quarto livello i lavoratori che eseguono compiti operativi, comprese le operazioni di vendita e ausiliarie alla vendita e i lavoratori che eseguono mansioni che richiedono specifiche conoscenze tecniche.

Nelle "operazioni ausiliarie alla vendita" devono ritenersi ricomprese quelle di movimentazione merce, di cassa, di rifornimento merci nelle scaffalature, di marcatura e di preparazione dei prodotti.

Profili esemplificativi:

- Contabile d'ordine;
- Cassiere comune;
- Controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;
- Astatore;
- Operatore meccanografico;
- Addetto alla vendita al pubblico, commesso/a;
- Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi simili);
- Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi simili): (addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di pezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci)
- Commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione;
- Banconista di spacci di carne e salumi;
- Magazziniere, magazziniere anche con funzioni di vendita;
- Allestitore Esecutivo di vetrine e display;
- Allestitore di commissioni nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche;
- Addetto a mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;
- Stenodattilografo;
- Esattore, esclusi i fattorini e portapacchi autorizzati a riscuotere l'importo della merce all'atto della consegna;
- Indossatrice;

- Estetista, anche con funzioni di vendita;
- Pittore o disegnatore Esecutivo;
- Addetto al ricevimento ed esecuzione delle mansioni di bordo;
- Operatore di processo nelle aziende di ricerca di mercato;
- Addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- Operaio specializzato;
- Operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro acciai, metalli non ferrosi e rottami;
- Telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione nei sistemi informatici;
- Specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita;
- Addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- Addetto al collaudo: (lavoratore che effettua prove sull'autoveicolo ed operazioni di semplice collaudo sempre su istruzioni del campo officina o del collaudatore senza compiti di diagnosi)
- Pompista specializzato: (attende alla erogazione dei carburanti ed alla vendita di tutti i prodotti esitati dal punto di vendita; attende ai servizi di assistenza tecnica, piccola manutenzione e ricambi nei confronti dell'utenza; provvede alla riscossione con responsabilità di cassa, alla fatturazione, alla pulizia del proprio posto di lavoro; fornisce informazioni ed assistenza)
- Autotrenista conducente di automezzi pesanti;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

In caso di assunzione di un lavoratore da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 4° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore inquadrandolo al 5° livello per un periodo non superiore al limite massimo di 12 mesi dalla data di instaurazione del rapporto lavorativo, al termine del quale il lavoratore dovrà essere inquadrato al 4° livello.

Qualora in precedenza il lavoratore abbia lavorato presso altre aziende per un periodo inferiore ad un anno ricoprendo le medesime mansioni oggetto del nuovo contratto di lavoro, tale periodo gli dovrà essere computato ai fini di quanto disposto al comma precedente, purché non sia intercorsa, tra un rapporto lavorativo e l'altro, una interruzione superiore ad un (1) anno.

Il ricorso a tale facoltà deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione, con l'indicazione della durata prevista.

QUINTO LIVELLO

Appartengono al quinto livello i lavoratori che eseguono mansioni per la cui esecuzione sono richieste semplici conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite e/o che richiedono il possesso di normali conoscenze pratiche.

Profili esemplificativi:

- Aiuto-commesso o aiuto banconista;
- addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi ausiliari); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di pezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio;
- Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari), per i primi 18 mesi di servizio;
- Addetto al centralino telefonico;
- Conducente di autovetture;
- Campionarista, prezzista (addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);

- Addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste;
- Addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;
- Addetto al controllo e alla verifica delle merci;
- Fatturista;
- Informatore negli istituti di informazioni commerciali;
- Addetto al controllo delle vendite;
- Addetto ai negozi o filiali di esposizioni;
- Addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione di libri, riviste e giornali e le agenzie giornalistiche;
- Addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- Preparatore di commissioni;
- Dattilografo;
- Archivist, protocollista;
- Scedarista;
- Codificatore (traduce in codice i dati contabili, statistici, ecc.);
- Operatore di macchine verificatrici;
- Operaio qualificato;
- Operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro ed acciai, metalli non ferrosi e rottami;
- Pratico di laboratorio chimico;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente compresa nella predetta elencazione.

In caso di assunzione di un lavoratore da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 5° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore inquadrandolo al 6° livello per un periodo non superiore al limite massimo di 12 mesi dalla data di instaurazione del rapporto lavorativo, al termine del quale il lavoratore dovrà essere inquadrato al 5° livello.

Qualora in precedenza il lavoratore abbia lavorato presso altre aziende per un periodo inferiore ad un anno ricoprendo le medesime mansioni oggetto del nuovo contratto di lavoro, tale periodo gli dovrà essere computato ai fini di quanto disposto al comma precedente, purché non sia intercorsa, tra un rapporto lavorativo e l'altro, una interruzione superiore ad un (1) anno.

Il ricorso a tale facoltà deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione, con l'indicazione della durata prevista.

SESTO LIVELLO

Appartengono al sesto livello i lavoratori che eseguono mansioni per la cui esecuzione sono richieste semplici conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche che richiedono il possesso di normali conoscenze pratiche.

Profili esemplificativi:

- Usciere;
- Custode;
- Portiere;
- Ascensorista;
- Guardiano di deposito;
- Fattorino;
- Portapacchi con o senza facoltà di esazione;;
- Imballatore;
- Impacchettatore;
- Conducente di motofurgone;
- Conducente di motobarca;
- Avvolgitore;
- Fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali;
- Addetto al carico e scarico;
- Pompista comune senza responsabilità di cassa; lavatore; asciugatore;

- Operaio comune;
- Operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami;
- Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

In caso di assunzione di un lavoratore da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nel 6° livello, qualora quest'ultimo non abbia alcuna esperienza professionale pregressa nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore inquadrandolo al 7° livello per un periodo non superiore al limite massimo di 12 mesi dalla data di instaurazione del rapporto lavorativo, al termine del quale il lavoratore dovrà essere inquadrato al 6° livello.

Qualora in precedenza il lavoratore abbia lavorato presso altre aziende per un periodo inferiore ad un anno ricoprendo le medesime mansioni oggetto del nuovo contratto di lavoro, tale periodo gli dovrà essere computato ai fini di quanto disposto al comma precedente, purché non sia intercorsa, tra un rapporto lavorativo e l'altro, una interruzione superiore ad un (1) anno.

Il ricorso a tale facoltà deve risultare per iscritto nel contratto di assunzione, con l'indicazione della durata prevista.

SETTIMO LIVELLO

Appartengono al settimo livello i lavoratori che svolgono mansioni di base, che non necessitano di particolari conoscenze o professionalità tecnico-pratiche.

Profili esemplificativi:

- Garzone;
- Addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici;
- Altre professioni equivalenti.

Per tutti i livelli maturati tramite l'applicazione di altri C.C.N.L., il datore di lavoro, in fase di prima applicazione garantirà al lavoratore le eventuali differenze economiche con un assegno *ad personam* riassorbibile al primo scatto di anzianità utile.

TITOLO II QUADRI

ART. 3

(Declaratoria, indennità di funzione e polizza assicurativa)

1. In aderenza a quanto previsto dalla Legge n. 190/1985, appartengono alla categoria "*quadri*" i lavoratori che, con carattere continuativo, svolgono funzioni direttive di rilevante importanza nell'ambito delle strategie aziendali e che hanno poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione delle risorse in settori di particolare complessità.
2. Al lavoratore inquadrato nella categoria di cui al comma precedente verrà corrisposta, mensilmente, una indennità di funzione pari ad € 180,00 lordi per 12 mensilità, secondo le norme contenute nell'art. 32.
3. L'azienda è tenuta ad assicurare i lavoratori quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni.

TITOLO III ASSUNZIONE, PERIODO DI PROVA

ART. 4

(Assunzione)

1. L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore.
2. Essa dovrà risultare da atto scritto contenente:
 - la data di assunzione;
 - la tipologia e durata del rapporto;
 - la durata del periodo di prova;
 - la qualifica di inquadramento;
 - la tipologia contrattuale;

- il trattamento economico;
 - la sede di assegnazione;
 - l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
 - l'indicazione del numero d'iscrizione al libro matricola
3. Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto.
4. All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:
- certificato di nascita;
 - stato di famiglia;
 - titolo di studio;
 - codice fiscale;
 - altra documentazione che l'Azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere.

ART. 5

(Periodo di prova)

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

- quadri e primo livello: 145 giorni;
- secondo e terzo livello: 90 giorni;
- quarto e quinto livello: 60 giorni;
- sesto e settimo livello: 45 giorni.

I giorni indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro.

2. Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le parti, senza preavviso, con diritto al T.F.R., ai ratei di tredicesima e premio presenza e all'indennità sostitutiva delle ferie.
3. Sono esenti dal periodo di prova i lavoratori stagionali a tempo determinato, che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le identiche mansioni nel biennio precedente.
4. Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio a tempo indeterminato ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

TITOLO IV

ANZIANITA' DI SERVIZIO E PASSAGGI DI LIVELLO

ART 6

(Anzianità di servizio)

1. L'anzianità di servizio decorre dal giorno di assunzione.
2. Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.
3. In proposito le Parti chiariscono che le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono, comunque, al T.F.R. che trova regolamentazione specifica nell' art. 31 del presente C.C.N.L. nonché nelle disposizioni della Legge n. 297/1982.
4. 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 provenienza.
5. Gli aumenti periodici degli scatti di anzianità sono pari al 3% della retribuzione globale di fatto e decorrono dal primo giorno del mese successivo, rispetto al compimento del terzo anno di anzianità servizio, per un massimo di dieci scatti triennali.

ART. 7

(Mansioni lavorative e passaggi di livello)

MANSIONI PROMISCUE

A fronte di casi particolari quali - a titolo meramente esemplificativo - difficoltà temporanea di mercato, di crisi aziendale ovvero di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale, il lavoratore inquadrato nei livelli dal quarto al settimo potrà essere adibito a mansioni parzialmente diverse da quelle per le quali è stato assunto, funzionalmente ricollegabili ma comunque

appartenenti al medesimo livello, senza che questo implichi alcun diritto automatico da esso derivante.

MUTAMENTO DI MANSIONI

1. Al lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore.
2. Qualora l'esercizio delle suddette mansioni si prolunghi per oltre tre mesi consecutivi, il lavoratore acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva al livello superiore, salvo che l'incarico affidatogli non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.
3. Il suddetto passaggio di livello è riconosciuto al lavoratore anche quando le mansioni di livello superiore sono state ricoperte con carattere non continuativo. A tal fine è necessario che il lavoratore abbia svolto per almeno sette mesi mansioni proprie del 1°, 2° o 3° livello ovvero per mansioni di livello inferiore, almeno quattro mesi.
4. Qualora risulti che già in passato il lavoratore adibito a mansioni superiori abbia acquisito il livello inerente alle mansioni superiori cui viene adibito, lo stesso acquisirà nuovamente il livello superiore quando la permanenza nelle nuove mansioni perduri per un periodo di tempo non inferiore a quello previsto per il periodo di prova.

PASSAGGI DI LIVELLO

1. La promozione ad un livello superiore, comporta per il lavoratore il diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello.
2. Qualora lo stesso percepisca già una retribuzione con un importo superiore al minimo tabellare previsto per il nuovo livello, al lavoratore verrà corrisposta la relativa eccedenza sotto forma di *assegno ad personam* avente titolo e caratteristiche originarie.
3. Resta salvo che la eccedenza di cui al n. 2 non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza.

TITOLO V CONTRATTO DI INSERIMENTO

ART. 8 (Contratto di inserimento)

Ai sensi degli artt. 54 e ss. del D. Lgs. n. 276/2003, il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di:

- a. soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni non compiuti;
- b. disoccupati di lunga durata, con età compresa tra 29 e 32 anni, come definiti dall'art. 1, comma 1, lett. c) del D.Lgs. n. 297/2002 e, pertanto, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi;
- c. lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d. lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- e. donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito Decreto del Ministro del Lavoro, sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- f. persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Disciplina del rapporto

Per poter procedere all'assunzione mediante contratti di inserimento è necessario:

- il consenso del lavoratore ad un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo;

- che l'impresa abbia mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti (salvo che, nei 18 mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento).

Per le finalità di cui al precedente punto non si computano:

- a) i lavoratori che si siano dimessi;
- b) i lavoratori licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- c) i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
- d) i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a 4 contratti.

I datori di lavoro prima di assumere lavoratori con contratto di inserimento, sono tenuti a darne comunicazione per iscritto all'Ente Bilaterale territorialmente competente di cui al presente C.C.N.L.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Periodo di prova

Il contratto di inserimento potrà prevedere un periodo di prova di effettiva prestazione pari al livello di inserimento iniziale del lavoratore.

Piano individuale di inserimento

Il piano individuale di inserimento dovrà prevedere:

- il profilo professionale da conseguire;
- il livello di inquadramento contrattuale, iniziale e finale;
- l'orario settimanale di lavoro (a tempo pieno o parziale) e la sua distribuzione;
- l'iter formativo.

Formazione

Il lavoratore dovrà ricevere una formazione teorica di almeno 12 ore, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartita anche con modalità di e-learning e/o con affiancamento, che riguarderanno nozioni di base relative alla disciplina del rapporto di lavoro e all'organizzazione aziendale (8 ore) nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica (4 ore).

La formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro, dovrà essere registrata nel "libretto formativo del cittadino", previsto dall'art. 2 lett. i) del D. Lgs n. 276/2003. Al contratto di inserimento, stipulato in forma scritta, deve essere allegato il progetto individuale di inserimento.

Durata del contratto di inserimento

Il contratto di inserimento ha una durata:

- a) di 3 mesi per il conseguimento dei qualifiche inquadrati nel 5° livello;
- b) di 6 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrati nel 4° livello;
- c) non superiore a 9 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrati nel 3° livello;
- d) non superiore a 12 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrati in livelli superiori al 3°.

In caso di assunzione di persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi.

Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi di servizio militare o civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.

Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.

Nei casi b) e c) di cui al precedente punto, qualora il contratto sia stato inizialmente stipulato per durate inferiori a quelle massime, eventuali proroghe sono ammesse entro i limiti massimi di durata di cui sopra.

Ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni sul lavoro a tempo determinato (di cui al D. Lgs. n. 368/2001 e all'art. 10 del presente C.C.N.L.).

Durante la vigenza del contratto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento.

Il lavoratore che si dimette in corso di rapporto deve dare al datore di lavoro il preavviso previsto dall'art. 30 del presente contratto.

Il contratto di inserimento non viene considerato nell'anzianità di servizio per la maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

I lavoratori assunti con contratto di inserimento, per l'intera durata del contratto, sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e dal presente C.C.N.L. per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Obblighi di comunicazione

Il datore di lavoro è tenuto annualmente a fornire all'Ente Bilaterale territorialmente competente rispetto alla sede operativa dell'azienda i dati quantitativi sui contratti di inserimento avviati.

TITOLO VI **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

ART. 9 **(Apprendistato)**

Le Parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione Europea, alla luce delle nuove normative introdotte, a seguito del Patto per il lavoro del 24 settembre 1996, della Legge n. 196/1997 in materia di promozione dell'occupazione e in particolare in adempimento all'art. 16 che disciplina l'apprendistato e al D. Lgs. n. 276/2003 riconoscono in tale istituto uno strumento utile per l'acquisizione delle competenze necessarie allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile anche in considerazione dei processi di trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela.

Tipologie contratto di apprendistato

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

- a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
- c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato venga attuata anche con riferimento alla regolamentazione dei profili formativi rimessi alle Regioni e alle durate per l'apprendistato di tipo a) e c) le Parti concordano la presente disciplina sperimentale dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali. A tal fine le Parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

Per il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione e per il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, le parti attueranno quanto sarà definito in materia dalle Regioni.

Durata rapporto contrattuale

Il rapporto di apprendistato, comunque sia articolato, sarà un rapporto di lavoro a tempo determinato.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Limiti di età

Le Parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal Titolo sesto del D. Lgs. n. 276/2003 potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge n. 53/2003. Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione di apprendisti è il diciottesimo anno compiuto.

Dichiarazione a verbale

Per i lavoratori apprendisti di cui all'art. 48 D. Lgs. n. 276/03 di età inferiore ai 18 anni, troveranno applicazione le norme del presente contratto, in quanto compatibili.

Proporzione numerica

Considerato che la Legge n. 196/1997 e successive modifiche, prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le Parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.

Per i lavoratori apprendisti di cui all'art. 48 del D. Lgs. n. 276/03 di età inferiore ai 18 anni, troveranno applicazione le norme del presente contratto, in quanto compatibili.

Disciplina del rapporto

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

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Procedure di assunzione di lavoratori apprendisti

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda a mezzo raccomandata A/R, corredata dal piano formativo predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione Paritetica dell'Ente Bilaterale di cui all'art. 43, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal presente C.C.N.L. in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto delle altre condizioni previste dal presente C.C.N.L.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 20 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

Periodo di prova

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Le Parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali sarà concesso sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione esterna o interna all'impresa e dovrà essere determinato in accordo a quanto stabilito dalle Regioni e dalle Province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'art. 49 comma 5 del D.Lgs n. 276/2003.

In attesa, la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro.

Obblighi del datore di lavoro

In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato il datore di lavoro che intenda procedere alla assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:

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

- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) di non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di produzione in serie e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) di accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per l'acquisizione della formazione formale, interna o esterna alle singole aziende;
- e) di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lettera c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto a un lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate a fattorini, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- prestare la sua opera con la massima diligenza;
- frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto durante il periodo di apprendistato al trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori in possesso della qualifica per la quale egli compie il tirocinio e al corrispondente trattamento economico ridotto del 10%.

All'apprendista è riconosciuto inoltre il diritto, in relazione alle festività soppresse di cui alla Legge n. 54/1977 e al DPR. n. 792/1985, di usufruire di trentadue ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.

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

Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

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

Qualora l'apprendista venga assunto per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel 6° livello del presente C.C.N.L., l'inquadramento e il trattamento economico applicati nei suoi confronti sono quelli previsti per il 7° livello, per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

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

Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:

- a. per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- b. per i periodi successivi e fino alla conservazione del posto di lavoro prevista dal vigente CCNL, si stabilisce che ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia ai sensi della disciplina generale prevista per i

lavoratori subordinati. L'estensione interessa anche gli apprendisti assunti vigenti le precedenti regole.

L'apprendista avrà diritto ad un'integrazione, a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere il 60% della retribuzione lorda di cui avrebbe diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

- c. Nel caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporto previsti dal C.C.N.L., l'apprendista avrà diritto ad una integrazione, a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere il 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Durante il ricovero ospedaliero per gli apprendisti senza familiari a carico l'indennità di malattia spetta nella misura di 2/5 di quella ordinaria.

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

Infortunio

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

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, gli verrà corrisposta un'indennità integrativa rispetto a quella dell'INAIL fino al raggiungimento complessivo delle seguenti misure:

- 50% per i primi 3 giorni;
- 60% dal 4° al 20° giorno;
- 70% dal 21° giorno in poi.

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

Durata dell'apprendistato

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

Livello di inquadramento	Durata contratto di apprendistato
2° livello	48 mesi
3° livello	48 mesi
4° livello	48 mesi
5° livello	36 mesi
6° livello	24 mesi

Obblighi di comunicazione

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'Impiego di cui al D.lgs. n. 469/1997 i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

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

In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed anche in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, che è rimessa alle Regioni, tra le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali possono essere realizzate intese diverse. Le predette intese devono essere trasmesse agli Enti Bilaterali territorialmente competenti (E.BI.S.PRI) e ai relativi Osservatori Territoriali che provvederanno a darne periodica comunicazione all'E.BI.NA.S.PRI.

Formazione: durata

L'impegno formativo dell'apprendista per l'apprendistato professionalizzante è determinato in un monte ore annuo di formazione interna e/o esterna all'Azienda pari ad almeno 120 ore.

Al secondo livello di contrattazione è demandata la determinazione delle specifiche modalità di svolgimento della formazione, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenuto conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione ovvero gli Enti bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico.

Formazione: contenuti

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

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnico-professionale andranno predisposti, anche all'interno degli enti bilaterali, per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno perseguire gli obiettivi formativi articolati nelle seguenti cinque aree di contenuti:

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

secondo il modello sperimentale sottoscritto presso l'ISFOL in data 10 gennaio 2002 d'intesa con il Ministero del lavoro per la parte relativa al C.C.N.L. del terziario della distribuzione e dei servizi.

I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

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

secondo il modello sperimentale sottoscritto presso l'ISFOL in data 10 gennaio 2002 d'intesa con il Ministero del lavoro per la parte relativa al C.C.N.L. del terziario della distribuzione e dei servizi.

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

Le Parti firmatarie del presente C.C.N.L. considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province ed associazioni territoriali datoriali e sindacali competenti, con particolare riferimento alle iniziative formative promosse congiuntamente attraverso gli Enti Bilaterali validamente costituiti, ai sensi del presente C.C.N.L..

L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning.

Ogni altro tipo di attività formativa sarà invece compresa nel normale orario di lavoro.

Al secondo livello di contrattazione potrà essere stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività. Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione accreditati, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

Le Parti stabiliscono che per le annualità successive al primo anno di apprendistato, le ore di formazione dedicate alla formazione trasversale e di base non potranno essere inferiori a 16 ore annue, i 2/3 delle quali da somministrarsi in collaborazione con l'Ente Bilaterale territoriale previsto dal presente C.C.N.L. ovvero con gli Enti di formazione delle OO.SS. stipulanti il presente contratto.

Le tematiche sulle quali dovrà vertere la collaborazione tra Ente Bilaterale e datore di lavoro saranno quelle riguardanti i profili relativi ad "accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo" e "sicurezza sul lavoro".

Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

TITOLO VII
LAVORO A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

ART. 10
(Lavoro a tempo determinato)

Sfera di applicabilità

Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine nei casi rientranti nella previsione di cui all'art. 1 comma 1 del D. Lgs. n. 368/2001 e successive modifiche, la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato è consentita nei seguenti casi:

- a) incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, di esigenze stagionali, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive;
- b) punte di più intensa attività, derivante 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, anche mediante sperimentazioni di turni di lavoro aggiuntivi;
- c) esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- d) esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le *private labels*);
- e) operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- f) per ragioni di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al D.P.R. n. 1525/1963 e successive modificazioni;
- g) nelle fasi di avvio di nuove attività, conseguenti a nuovi investimenti: ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lett. a), dell'art. 10 del D. Lgs. n. 368/2001, per "*fase di avvio di nuove attività*" si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva; si intende, altresì, quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione, che potrà protrarsi per un periodo di tempo fino a 12 mesi. Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. n. 218/1978;
- h) sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione nonché di lavoratori part-time a tempo determinato;
- i) utilizzazione di figure professionali specializzate o sperimentali, che non sia possibile occupare stabilmente, non assumibili (per età, livello di inquadramento o durata dell'incarico) con contratto di inserimento o di apprendistato;
- j) fabbisogni connessi a temporanee esigenze amministrative e/o burocratico- commerciali e/o tecniche;
- k) sperimentazione, per un periodo massimo di sei mesi, di nuovi modelli di orario di lavoro, che presuppongano personale ulteriore rispetto a quello in servizio.

Il contratto a tempo determinato può, inoltre, essere concluso nei casi di cui all'art. 11 (contratto di somministrazione), qualora non siano reperibili lavoratori iscritti presso le imprese di somministrazione di lavoro operanti sul territorio, con le caratteristiche professionali corrispondenti alle mansioni da svolgere presso l'azienda.

Apposizione del termine

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che ne hanno determinato l'adozione.

Durata e proroghe

La durata del contratto a tempo determinato non può superare i 36 mesi. Qualora la durata del contratto sia inferiore ai 36 mesi, lo stesso può essere prorogato – col consenso del lavoratore - per una sola volta, fino al raggiungimento del termine massimo di 36 mesi.

Ulteriori proroghe al comma precedente, ai sensi dell'art. 5 comma 4 bis del D.lgs. n. 368/2001, possono essere disposte dalla contrattazione aziendale fino ad un massimo di 18 mesi.

Proporzione numerica

Le Parti convengono che l'imprenditore ha facoltà di occupare contemporaneamente nella propria azienda un numero massimo di lavoratori con contratto a tempo determinato pari al 25% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'azienda stessa.

Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato n. 5 lavoratori nelle singole unità produttive a con meno di 15 dipendenti ovvero n. 8 lavoratori in quelle da 16 a 30 dipendenti, in conformità con le deroghe ai sensi di legge.

Per le unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti, è possibile in ogni caso procedere alla sottoscrizione complessivamente di contratto a tempo determinato o di somministrazione per un numero massimo di 6 lavoratori.

Diritto di precedenza

I lavoratori assunti ai sensi della presente normativa hanno diritto di precedenza all'assunzione qualora l'azienda assuma:

- a) a tempo indeterminato per la medesima qualifica e mansioni ed alle condizioni previste dall'art. 10 comma 10 della Legge n. 368/2001 e successive modifiche;
- b) tale diritto si esercita mediante richiesta che dovrà essere avanzata al datore di lavoro dal lavoratore entro il termine di un mese dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato.
- c) In ogni caso la possibilità di accoglimento di tale richiesta, si estingue come diritto di prelazione, entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro, ove proceda a nuove assunzioni nei casi suddetti, si impegna ad assumere prioritariamente tali lavoratori nella misura almeno del 70% delle assunzioni da effettuare.

Retribuzione

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima e il premio presenza saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, sulla base di quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il T.F.R. previsto dal presente C.C.N.L.

Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione

1. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del termine, ai sensi dell'art. 6 commi 1 e 2 della Legge n. 604/1966 così come modificati dalla Legge n. 183/2010, il prestatore di lavoro, a pena di decadenza, è tenuto ad impugnare il provvedimento di licenziamento entro i 60 giorni successivi alla ricezione della relativa comunicazione ovvero della comunicazione dei motivi.
2. L'impugnativa deve avvenire per atto scritto, anche di natura extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del ricorrente, anche attraverso l'intervento di un'Organizzazione sindacale in sua rappresentanza.
3. L'impugnazione perde efficacia se entro i successivi 270 giorni non viene depositato apposito ricorso presso la Cancelleria del Tribunale in funzione di giudice del lavoro ovvero dalla comunicazione alla controparte della richiesta del tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora tale richiesta sia stata respinta ovvero i suddetti riti si siano conclusi senza il raggiungimento di un accordo, il lavoratore è tenuto a depositare il ricorso entro 60 giorni.
4. Nel caso in cui le parti si accordino per esperire un tentativo di conciliazione, il termine di 270 giorni è sospeso dal giorno della richiesta fino a quello in cui viene sottoscritto il verbale di mancato accordo.
5. Tali disposizioni trovano inoltre applicazione:
 - a. in tutti i casi di licenziamento per i vizi di nullità, annullabilità ovvero inefficacia;
 - b. per i licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto;
 - c. in presenza di un'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli artt. 1, 2 e 4 del D.lgs. n. 368/2001 e successive modifiche, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo.
6. Le disposizioni sulla decadenza dei termini si applicano infine:
 - a. ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli artt. 1, 2 e 4 del D.Lgs. n. 368/2001 e in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della Legge n. 183/2010, con decorrenza dalla scadenza del termine;
 - b. ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al D.Lgs. n. 368/2001 e già conclusi alla data di entrata in vigore della Legge n. 183/2010, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della suddetta legge;

- c. alla cessione di contratto di lavoro avvenuta ai sensi dell'art. 2112 cod.civ. con termine decorrente dalla data del trasferimento;
- d. in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'art. 27 del D.Lgs. n. 276/2003, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto.

ART. 11

(Contratto di somministrazione)

Le Parti convengono di dare attuazione ai rinvii alla contrattazione nazionale di categoria, contenuti negli artt. 20 e ss. del D. Lgs. n. 276/2003.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 20 comma 3 del D. Lgs n. 276/2003, le Parti stipulanti, solo in sede nazionale, potranno demandare alle proprie strutture territoriali, l'individuazione di ulteriori fattispecie di ammissibilità di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Sfera di applicabilità

In applicazione di quanto previsto dall'art. 20 comma 4 del D. Lgs n. 276/2003, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere stipulato a fronte delle seguenti ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'attività ordinaria dell'impresa:

1. necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti;
2. assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici nonché ad imprevedibili altre situazioni aziendali;
3. sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008;
4. ritardi nella consegna di materie prime o di materiale di lavorazione;
5. adempimento di pratiche di natura tecnico-contabile-amministrativa-commerciale, aventi carattere non ricorrente o che, comunque, non sia possibile attuare con l'organico in servizio;
6. esigenze di lavoro per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione dei prodotti o *directmarketing*;
7. sostituzione di lavoratori assenti per qualsiasi motivo, ad eccezione delle iniziative di diritto di sciopero o stato di agitazione sindacale;
8. temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali ovvero previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il tempo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
9. esigenze lavorative temporanee, per le quali l'attuale legislazione consente il ricorso al contratto a termine;
10. installazione e collaudo di nuove linee produttive, o apertura di nuovi punti vendita da avviare con start-up aziendale per un massimo di 4 mesi di lavoro;
11. aumento temporaneo delle attività, derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;
12. esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può, inoltre, essere concluso in tutti i casi di cui all'art. 10 (lavoro a tempo determinato) qualora non siano reperibili lavoratori, iscritti nelle liste dei Centri per l'Impiego territorialmente competenti, disponibili all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dall'azienda.

Ai sensi dell'art. 20 comma 5 del D. Lgs. n. 276/2003, il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni, cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di ammortizzatori

sociali, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;

- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008, e successive modifiche.

Proporzione numerica

Le Parti convengono che l'imprenditore ha facoltà di occupare contemporaneamente nella propria azienda un numero massimo di lavoratori con contratto di somministrazione a tempo determinato non superiore al 20% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'azienda stessa, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività ovvero per la sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto..

Resta salva la facoltà di assumere con contratti di somministrazione a tempo determinato n. 2 lavoratori nelle aziende con meno di 15 dipendenti ovvero n. 5 lavoratori in quelle da 16 a 30 dipendenti, in conformità con le deroghe ai sensi di legge.

Per le unità produttive che occupino fino a 15 dipendenti, è possibile in ogni caso procedere alla somministrazione complessivamente di contratti a tempo determinato o di somministrazione per un numero massimo di 6 lavoratori.

Doveri del somministratore e dell'utilizzatore

Ai sensi dell'art. 23 comma 5 del D. Lgs. n. 276/2003, il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.

L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

Retribuzione

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quello spettante al dipendente dell'utilizzatore, di pari livello e mansione, relativamente:

- all'importo della retribuzione;
- all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- all'accesso ai servizi aziendali;
- ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
- ai diritti sindacali previsti dall'art. 24 del D.Lgs. n. 276/2003.

In conformità all'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n. 276/2003, il trattamento retributivo così come disciplinato nel presente punto, non trova applicazione in relazione ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed Enti Locali ai sensi e nei limiti di cui all'art. 13 del suddetto Decreto legislativo.

Per i lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro - sia a tempo indeterminato sia determinato valgono nei loro confronti le stesse modalità stabilite per le equivalenti tipologie di rapporto di lavoro a tempo determinato e non, in atto in azienda.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere prorogato, senza alcuna maggiorazione retributiva:

- per un massimo di quattro volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 mesi;
- in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'evento che ha determinato tale sostituzione;
- negli altri casi, permanendo le condizioni che hanno dato origine all'utilizzo del lavoratore.

Disposizioni comuni ai contratto di lavoro a tempo determinato e somministrazione

In caso di sostituzione di lavoratori assenti per maternità, aspettative e servizio militare, il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato o di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può superare il numero di lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice. In caso di part-time tale numero si intende proporzionalmente adeguato.

Al di fuori dei casi previsti dal punto precedente, fatte salve le esclusioni esplicitamente previste, l'impresa utilizzatrice non potrà utilizzare, separatamente per ciascuno dei due istituti, rispetto al monte ore complessivo annuo dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato, un numero di ore annue superiori all'80% delle ore svolte complessivamente dal personale assunto a tempo indeterminato, con qualsiasi tipologia contrattuale.

Limiti al ricorso complessivo del contratto di lavoro a tempo determinato e somministrazione

Nel corso di un anno solare, le assunzioni con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non possono superare complessivamente in limite massimo del 25% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, fatto salvo che i suddetti contratti vengano stipulati durante la fase di avvio di nuove attività ovvero in caso sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. Resta salvo quanto disposto ai paragrafi "Proporzione numerica" degli artt. 10 e 11 del presente C.C.N.L..

Qualora ricorrano particolari evenienze in relazione alle quali l'Azienda abbia necessità di superare il suddetto limite, questa dovrà presentare apposita istanza scritta di autorizzazione all'EBISPRI territorialmente competente che valuterà se ricorrono i presupposti per la concessione di una deroga, fondando la propria decisione sulle elementi forniti dall'istante a supporto della richiesta. Tale decisione dovrà essere comunicata per iscritto entro il termine di 20 giorni dal momento del ricevimento della richiesta di deroga.

L'E.BI.SPRI comunicherà con cadenza annuale all'E.BI.NA.S.PRI le decisioni adottate ai sensi del presente paragrafo.

ART. 12 (Telelavoro)

Il telelavoro è l'attività lavorativa svolta dal lavoratore dipendente senza la sua presenza fisica all'interno dei locali aziendali, in quanto consiste in una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e la sua azienda.

Non possono pertanto essere svolte con modalità di telelavoro quelle mansioni che richiedono, per loro intrinseca natura, la presenza del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio:

- autisti;
- operatori di vendita;
- lavoratori comandanti presso altre ditte o presso cantieri e/o appalti;
- ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali.

Il Telelavoro può essere di tre tipi:

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

Il centro di Telelavoro o la singola postazione presso il domicilio del telelavoratore non configurano una unità produttiva autonoma dell'azienda.

Sfera di applicabilità

1. Il telelavoro ha carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e pertanto la concessione come l'accettazione della modalità di telelavoro non può in alcun modo essere pretesa – salvo sia stata espressamente disposta nel contratto di assunzione - e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.
2. L'accordo tra l'azienda e il lavoratore sul telelavoro deve risultare da apposito atto scritto nel quale deve essere espressamente indicata la durata del telelavoro, a tempo determinato ovvero a tempo indeterminato.

3. Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ciascuna delle due Parti potrà, con preavviso di almeno 60 giorni, richiedere la disdetta dell'accordo e il ritorno allo svolgimento presso l'azienda dell'attività lavorativa. Qualora sia stato concordato il tempo determinato, il telelavoro potrà essere disdetta da parte dell'azienda solo in caso di comprovate esigenze funzionali/organizzative.
4. Il telelavoro può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.
A titolo meramente esemplificativo, il telelavoro non può essere concesso ai lavoratori i dipendenti che occupino le seguenti mansioni:
 - personale direttivo;
 - gestione del personale;
 - cassieri;
 - venditori con contatto diretto col pubblico;
 - impiegati amministrativi preposti al riscontro dei documenti contabili;
 - specializzati nella preparazione degli alimenti;
 - personale ausiliario di vigilanza e controllo;
 - banconisti;
 - ogni altra mansione assimilabile a quelle su esposte.
5. Gli accordi di telelavoro sottoscritti da lavoratrici/lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di 1 anno di vita del bambino, non potranno essere disdetta dall'azienda.

Disciplina del rapporto

1. Il telelavoro con modalità domiciliare ovvero remotizzata può essere concesso o richiesto esclusivamente dai lavoratori subordinati. Tali modalità non possono pertanto trovare applicazione rispetto ai telelavoratori occasionali né a quelli autonomi.
2. Il telelavoro subordinato può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato sia che venga svolto con modalità domiciliare sia remotizzato.
3. Il Telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale. Il telelavoratore fa infatti parte a pieno titolo dell'organizzazione della azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno all'azienda.
4. Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione aziendale.

Diritti e doveri del telelavoratore

1. Al telelavoratore dipendente sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente, di pari livello e mansione, impiegato presso i locali dell'azienda ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.
2. Il telelavoratore dipendente deve essere messo dal proprio datore di lavoro nella condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili ed impiegati presso il medesimo datore di lavoro ed ha diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispone e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.
3. Il lavoratore dipendente che passa al telelavoro nel corso del rapporto di lavoro conserva integralmente il proprio status precedentemente acquisito.
4. La responsabilità in materia di rispetto della normativa relativa alla protezione dei dati, è in capo al telelavoratore.
5. Al telelavoratore è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature.

Poteri e obblighi del datore di lavoro

1. La postazione del telelavoratore e 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 di lavoro.

2. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore dipendente per fini professionali.
3. E' inoltre tenuto ad informare prontamente il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati.
4. Il datore di lavoro può instaurare strumenti di controllo nel rispetto delle vigenti normative nazionali e comunitarie relativa ai videoterminali e fermo restando il divieto dell'utilizzo di dispositivi ovvero del controllo quantitativo o qualitativo tramite software, all'insaputa del telelavoratore.
5. In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.
6. Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del telelavoratore e per tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.
7. L'azienda dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza e igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare.

Dotazioni strumentali e utenze

1. Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di telelavoro dovranno essere fornite al lavoratore dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.
2. Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della concessione del telelavoro.
3. In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali fornite al lavoratore, lo stesso dovrà darne pronta comunicazione al datore di lavoro che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.
4. In caso di furto delle dotazioni strumentali, il telelavoratore dovrà darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio via fax o altro mezzo idoneo equipollente della copia della denuncia di furto presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria territorialmente competente. Tale denuncia deve essere effettuata entro il termine del giorno successivo rispetto a quello della scoperta del furto e l'invio della relativa comunicazione deve avvenire entro il giorno lavorativo successivo.

Orario di lavoro

Il telelavoratore è libero di gestire autonomamente il proprio orario di lavoro, fermo restando che i carichi di lavoro assegnati devono essere equivalenti a quelli dei prestatori presenti nei locali dell'azienda.

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore l'art. 3 (orario normale di lavoro), art. 4 (durata massima dell'orario di lavoro), art. 5 (lavoro straordinario), art. 7 (riposo giornaliero), art. 8 (pause), artt. 12 e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno) del D.lgs. n. 66/2003.

Contrattazione aziendale

Alla contrattazione aziendale è demandata:

- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente;
- ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
- l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
- le modalità per l'assegnazione del carico di lavoro;
- l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità;

- la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore dipendente o ai telecentri per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione al telelavoratore.

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità, dovrà essere definita con la contrattazione aziendale prima dell'inizio del contratto di Telelavoro.

TITOLO VIII CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

ART . 13

(Lavoro a tempo parziale)

In attuazione dei rinvii disposti dal D. Lgs. n. 276/2003, le Parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

- "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
- "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale".

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

Qualora venga concordato tra le parti il passaggio dal contratto a tempo pieno al tempo parziale, l'accordo deve essere convalidato dalla Direzione Provinciale del Lavoro, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 61/2000.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza sia i nuovi assunti.

Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le Parti, all'atto del passaggio, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

Assunzione

Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, deve essere stipulato per iscritto e, in quest'ultimo caso, l'accordo deve essere convalidato dalla Direzione Provinciale del Lavoro, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 61/2000.

In esso devono essere indicati l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno (part-time verticale o misto), nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, gli altri elementi previsti dall'art. 4 del presente C.C.N.L..

Obblighi di comunicazione

Ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003, il datore di lavoro è tenuto a far convalidare dalla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, nonché ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento dell'utilizzo delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare.

In mancanza di rappresentanza sindacale, tale comunicazione sarà effettuata all'Ente Bilaterale territoriale di riferimento, per le finalità statistiche dello strumento negoziale.

Clausole di flessibilità ed elastiche

In applicazione di quanto previsto dall'art. 2 comma 2 e dall'art. 3 commi 7, 8 e 9 del D. Lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del D. Lgs. n. 276/03, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di:

- clausole flessibili, relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;

- clausole elastiche, relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole flessibili e/o elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro.

L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento nemmeno per recidiva.

Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale dove costituita, indicato dal lavoratore medesimo.

Il patto di ammissione alle clausole flessibili e/o elastiche deve prevedere a favore del lavoratore il diritto di denunciare tale accordo qualora, perdurante l'operatività del tempo parziale, sopravvengano per il lavoratore esigenze di tutela della salute debitamente certificate da un medico del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato ovvero gravi motivi personali di cui all'art. 22 del C.C.N.L. (congedi per gravi motivi familiari) ovvero l'instaurazione di un nuovo rapporto lavorativo. Per poter presentare tale denuncia, è necessario che sia portata a conoscenza del datore di lavoro con atto scritto, siano decorsi almeno 5 mesi dalla sottoscrizione del suddetto patto e dato da un preavviso di almeno un mese.

Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, la disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.

Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando clausole flessibili e/o elastiche, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, in presenza di particolari esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili debbono essere retribuite, relativamente alle sole ore in cui la suddetta variazione viene disposta, con una maggiorazione non inferiore al 2% della retribuzione di fatto ai sensi del presente CCNL, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

Le suddette maggiorazioni non si applicano:

- in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
- qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro.

Il lavoratore può esimersi dalla variazione dell'orario precedentemente accettata solo in casi di assoluta necessità e urgenza relative all'accudimento di familiari gravemente infermi e minori con gravi malattie, dimostrate con idonea documentazione sanitaria.

Nei contratti a tempo parziale di tipo verticale e misto, è riconosciuta alle parti contraenti la facoltà di inserire clausole elastiche che permettano di aumentare la durata della prestazione lavorativa non oltre il tetto massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata.

Prestazioni supplementari e straordinarie

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore a cui si riferisce il presente C.C.N.L., il datore di lavoro, in attuazione dell'art. 3 del D. Lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del D. Lgs. n. 276/2003, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:

- prestazioni supplementari ai lavoratori a tempo parziale di tipo orizzontale e, qualora la prestazione sia inferiore all'orario normale settimanale, ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto;
- prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o misto, per le stesse causali previste per i lavoratori a tempo pieno previste dal presente C.C.N.L.

Nel rapporto di tipo orizzontale, verticale o misto, le prestazioni straordinarie e supplementari sono disciplinate dalle disposizioni per i lavoratori a tempo pieno previste dal presente contratto.

L'eventuale rifiuto del lavoratore all'effettuazione di lavoro supplementare e straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo e il lavoratore può esimersi dall'effettuazione di prestazioni supplementari o straordinarie solo in casi di assoluta necessità e urgenza relative all'accudimento di familiari gravemente infermi e minori con gravi malattie.

Retribuzione

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e mansione.

In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:

- l'importo della retribuzione oraria;
- la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
- la maternità;
- la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- l'accesso ai servizi aziendali;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
- i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della Legge n. 300/1970 e successive modificazioni.

Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

Periodo di comporta per malattia

Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende proporzionalmente ridotta.

Consistenza dell'organico aziendale

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Diritto di precedenza

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale deve prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale, in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni e/o a mansioni equivalenti, rispetto a quelle da assumere. Tale diritto si estingue con il diniego espresso del lavoratore al passaggio ad un rapporto di lavoro a tempo pieno, qualora si verificano le condizioni per la suddetta trasformazione.

TITOLO IX LAVORO INTERMITTENTE E RIPARTITO

ART. 14

(Lavoro intermittente)

Ai sensi degli artt. 33 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003, il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati.

Disciplina del rapporto di lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.

In via sperimentale, e comunque fino alla data prevista dagli artt. 34 comma 2 e 86 comma 12 del D. Lgs. n. 276/2003, il contratto di lavoro intermittente può essere altresì concluso anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età.

Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il

contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni.

Assunzione

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, in presenza delle quali è consentita la stipulazione del contratto;
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto al paragrafo successivo (indennità di disponibilità);
- d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
- g) il rinvio alle norme del presente articolo.

L'azienda è tenuta ad informare, con cadenza annuale, le RSA, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente e l'Ente Bilaterale territorialmente competente (E.BI.S.PRI) che provvederà a darne periodica comunicazione all'E.BI.NA.S.PRI.

Indennità di disponibilità

Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'azienda in attesa di utilizzazione.

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 25% della retribuzione prevista dal presente contratto, per il livello di riferimento in base alla mansione svolta. La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:

- minimo tabellare;
- E.D.R.;
- ratei di tredicesima e premio presenza.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente contratto ed il pagamento delle mensilità supplementari, si esaurisce con il pagamento di quanto sopra indicato.

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare l'azienda preventivamente specificando la durata dell'impedimento, con le modalità previste dal presente C.C.N.L. e, successivamente, documentandone la motivazione.

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

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

Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda.

In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda a risolvere il contratto, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché, in applicazione dell'art. 36 comma 6 del D.Lgs. n. 276/2003, un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ovvero negli altri periodi indicati nei contratti territoriali, l'indennità di disponibilità è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda.

Retribuzione

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo la suddetta indennità di disponibilità.

Consistenza organico aziendale

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente (gennaio-giugno; luglio-dicembre).

ART. 15

(Lavoro ripartito)

Ai sensi degli artt. 41 e ss. del D. Lgs. n. 276/2003, il contratto di lavoro ripartito è il contratto di lavoro, anche a tempo determinato, mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa, tale da coprire l'intera durata del normale orario di lavoro.

Assunzione

Il contratto di lavoro ripartito deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- a) la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede che venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro intercorse, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro;
- b) il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;
- c) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Nella lettera di assunzione deve comunque essere indicato quanto previsto dall'art. 4 del presente C.C.N.L.

Le variazioni dell'orario di lavoro dei coobbligati devono essere comunicate al datore di lavoro con un preavviso di almeno 5 giorni di effettiva prestazione.

Facoltà e obblighi del lavoratore

Fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa, indipendentemente dai motivi di assenza di uno dei coobbligati.

Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nei limiti di quanto previsto dal paragrafo precedente, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta in capo all'altro obbligato.

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

Impedimento all'esecuzione delle prestazioni contrattuali

L'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati è disciplinato ai sensi dell'art. 1256 del Codice Civile.

Le parti potranno concordare, all'atto dell'assunzione, la durata dell'impedimento di entrambi i coobbligati, che legittimi il datore di lavoro alla risoluzione del rapporto per giusta causa. In ogni caso, tenuto conto di specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, la durata del giustificato e documentato impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati, che legittimi il datore di lavoro alla risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, è convenzionalmente fissata in 75 giorni di calendario.

Dimissioni o licenziamento

Salvo diversa intesa tra le parti contraenti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione in caso di dimissioni o di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo di uno dei due coobbligati qualora l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del Codice Civile.

Periodo di prova

Il periodo di prova è quello previsto dall'art. 5 del presente C.C.N.L.

Retribuzione

Ciascun lavoratore non deve ricevere un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte, e verrà retribuito in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

Di conseguenza, il lavoratore, che presti meno ore di quelle previste, nulla potrà vantare in ordine alle ore non prestate e il lavoratore che abbia prestato più ore rispetto a quelle previste, non potrà vantare per queste alcuna maggiorazione fino a concorrenza dell'orario di lavoro complessivamente pattuito.

Prestazioni supplementari e straordinarie

Ai lavoratori possono essere richieste prestazioni supplementari e straordinarie, intendendosi per queste ultime quelle effettuate oltre l'orario risultante dalla somma degli orari ordinari dei coobbligati.

Ciascun lavoratore potrà effettuare prestazioni lavorative, anche contemporaneamente al coobbligato, con l'applicazione delle norme del presente C.C.N.L. riguardanti le maggiorazioni retributive per il lavoro supplementare e straordinario.

A ciascun lavoratore potrà essere richiesto l'utilizzo della flessibilità di cui all'art. 17 del presente C.C.N.L.

Tutti gli istituti contrattuali (tredicesima e quattordicesima mensilità, ferie, trattamenti per malattia ed infortunio sul lavoro, congedi parentali, ecc.) maturano in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto.

Disciplina normativa

Al contratto di lavoro ripartito si applica la normativa generale del lavoro subordinato e, fatto salvo quanto specificamente previsto nel presente articolo, la disciplina dell'art. 13 del presente C.C.N.L. Per tutto quanto non specificamente previsto nel presente articolo, si intendono applicabili tutti gli istituti contrattuali in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.

Obblighi di informazione

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

Analogha comunicazione va inoltrata entro il primo trimestre di ogni anno l'Ente Bilaterale territorialmente competente (E.BI.S.PRI) che provvederà a darne comunicazione all'E.BI.NA.S.PRI.

TITOLO X ORARIO DI LAVORO

ART. 16 (Orario di lavoro)

1. La durata normale del lavoro effettivo è fissata in quaranta ore settimanali suddivise in cinque, ovvero sei giorni lavorativi.

2. Per *lavoro effettivo* deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.
3. Le Parti stipulanti il presente contratto, mediante specifico accordo tra le OO. SS. regionali, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore anche mediante assorbimento di parte dei permessi retribuiti.
4. Per i lavoratori comandati fuori sede rispetto al luogo dove prestano normalmente servizio, l'orario di lavoro inizia a decorrere al loro arrivo sul posto indicatogli.
Le spese relative alla trasferta sono disciplinate dall'art. 27 del presente contratto.
5. Per i lavoratori discontinui o con mansioni prevalenti di semplice attesa o custodia, la durata normale del lavoro effettivo è di 45 ore settimanali.
Sono fatti salvi gli accordi aziendali in tema di orario di lavoro.
6. Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, qualora l'attività lavorativa si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, per il tempo strettamente necessario al regolare funzionamento dei servizi, non è dovuto alcun compenso ulteriore salvo le maggiorazioni previste ai sensi del presente C.C.N.L. all'art. 18 punto n. 5 lett. c), d), e).
7. I lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, sorveglianza, pulizia degli impianti e tutti quei servizi che debbono essere eseguiti al di fuori del normale orario di lavoro per il regolare espletamento delle suddette attività ovvero per garantire la sicurezza degli stessi preposti, nonché le verifiche e le prove straordinarie ovvero la realizzazione dell'inventario annuale, possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale.
8. Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda, all'Ispettorato del Lavoro.
9. La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.

ART . 17

(Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro)

1. Considerate le particolari caratteristiche del settore a cui il presente contratto si riferisce ed al fine di fronteggiare le variazioni di intensità di lavoro, l'azienda - d'intesa con le OO. SS. firmatarie a livello territoriale - potrà prevedere, in particolari periodi dell'anno e in caso di comprovate esigenze, regimi di orario che superino il normale orario settimanale di cui all'art. 16. L'azienda dovrà darne comunicazione alle R.S.A. e all'Ente Bilaterale Territoriale di riferimento.
2. In ogni caso, l'azienda potrà disporre eventuali eccedenze rispetto alle quarantotto ore settimanali lavorate, per un periodo massimo di 24 settimane annue.
3. A fronte del superamento dell'orario di lavoro normale, l'azienda diminuirà - nel corso dell'anno e in periodi di diminuzione del lavoro - una pari entità di ore lavorative, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di diminuzione dell'orario contrattuale. La suddetta compensazione del monte ore del lavoratore deve essere disposta dall'Azienda entro un periodo massimo di 24 settimane da quando ha avuto inizio la flessibilità dell'orario contrattuale; qualora tali recuperi non siano stati disposti ovvero siano solo parziali, l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore tali ore come straordinari, secondo le maggiorazioni previste dal presente contratto.
4. Per quanto concerne il lavoro straordinario, in presenza di ricorso da parte dell'Azienda a regimi di orario plurisettimanale, questo inizierà decorrere dalla prima ora successiva all'orario definito.
5. L'Azienda dovrà tenere registrazione delle ore in regime di flessibilità dandone comunicazione periodica ai lavoratori e alle RSA e all'Ente Bilaterale Territoriale di riferimento.
6. La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e non prevede il lavoro domenicale.

TITOLO XI
LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

ART . 18

(Lavoro straordinario)

1. Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art. 16 del presente contratto sono considerate lavoro straordinario.
2. Il lavoro straordinario ha carattere di volontarietà.
3. È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.
4. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.
5. Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 33 del presente contratto:

Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 33 del presente contratto e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 32:

a. lavoro straordinario diurno feriale (fino ad 8 ore settimanali)	15%
b. lavoro straordinario diurno feriale (oltre all'ottava ora settimanale)	20%
c.lavoro straordinario notturno (fino ad 8 ore settimanali)	35%
d. lavoro straordinario notturno (oltre all'ottava ora settimanale)	40%
e. lavoro straordinario festivo	30%
f. lavoro straordinario festivo notturno	50%

6. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 25% sulla quota oraria della normale retribuzione, ai sensi dell'art. 21 del presente C.C.N.L..
7. Resta salvo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.
8. Le maggiorazioni per il lavoro straordinario svolto da lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione verranno calcolate sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 32 del presente contratto, tenuto conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo trimestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a 90 giorni.

ART. 19

(Lavoro notturno)

1. Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00.
2. Il lavoro ordinario notturno è compensato con aliquota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 33 applicando una maggiorazione pari al 15%.
3. La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 33 del presente contratto.

ART. 20

(Lavoro festivo)

1. È considerato lavoro festivo quello prestato il:
 - 1° gennaio (Capodanno);
 - 6 gennaio (Epifania);
 - lunedì di Pasqua;
 - 25 aprile (Festa della Liberazione);
 - 1° maggio (Festa del lavoro);
 - 2 giugno (Festa della Repubblica);
 - 15 agosto (Assunzione);
 - 1° novembre (Ognissanti)
 - 8 dicembre (Immacolata Concezione);
 - 25 dicembre (S. Natale);
 - 26 dicembre (S. Stefano);

- giorno del S. Patrono del luogo di lavoro.
- 2. Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi elencati nel punto precedente, saranno compensate come lavoro straordinario festivo, nella misura di cui all'art. 18 punto n. 5 alle lettere d) ed e) del presente contratto.
- 3. Resta salvo quanto disposto all'articolo 21 punto n. 5 del presente contratto.

TITOLO XII RIPOSI, FESTIVITÀ, PERMESSI E CONGEDI

ART. 21

(Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti)

1. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica.
2. Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.
3. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla Legge n. 370/1934 dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 25% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 32, fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.
4. Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori di domenica godrà, oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale previste dal punto precedente, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.
5. Qualora una delle festività elencate all'art. 20 dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero in relazione al punto n. 2 del presente articolo, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione di cui all'art. 33 unitamente alla retribuzione mensile.

ART. 22

(Permessi e congedi)

Permessi retribuiti

In relazione alle festività soppresse di cui alla Legge n. 54/1977 e al DPR n. 792/1985, i lavoratori usufruiranno di 32 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.

I lavoratori fruiranno inoltre di ulteriori permessi retribuiti, salvo l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 16 ore annue.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art. 33 del presente contratto in atto al momento della scadenza ovvero è possibile fruirne entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero di servizio prestato.

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

Permessi per decesso e gravi infermità

In applicazione dell'art. 4 della Legge n. 53/2000 e degli artt. 1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n. 278/2000, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

La suddetta disciplina si applica anche a favore di persona convivente con il lavoratore o la lavoratrice qualora il rapporto perduri da due anni e risulti da certificazione anagrafica.

Alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ovvero ad esso convenzionato ovvero, in caso di ricovero o di intervento chirurgico, dalla struttura ospedaliera o dalla clinica presso la quale il lavoratore è stato ricoverato. In mancanza di tale attestazione, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi.

Un congedo straordinario può essere richiesto dal lavoratore in casi di gravi calamità e la durata sarà strettamente rapportata alla natura dell'evento calamitoso.

Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui sopra, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni.

Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

Qualora venga accertato il venire meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie e i giorni di permesso non goduti potranno essere utilizzati qualora dovessero verificarsi nel corso dell'anno ulteriori eventi che giustificano la loro richiesta..

Congedi per gravi motivi familiari

Ai sensi dell'art. 4 comma 2 della Legge n. 53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal Decreto Interministeriale n. 278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 del Codice Civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.

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

Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del citato Decreto Interministeriale.

Astensione obbligatoria per maternità

Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, alla lavoratrice verrà corrisposta l'integrazione al 80% dell'indennità INPS. Resta salva in capo al datore di lavoro la facoltà di corrispondere al lavoratore il restante 20%.

In riferimento alla Legge n. 90/1954, in riferimento alle festività che cadono nel periodo di assenza obbligatoria ovvero facoltativa, alla lavoratrice deve essere corrisposta un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS che il datore di lavoro dovrà versare fino al raggiungimento del 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 33 del presente contratto.

Congedi parentali

Ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi otto anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 mesi.

Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 10 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.

Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Ai sensi dell'art. 47 del D. Lgs. n. 151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di sette giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

Per fruire dei congedi di cui al presente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

Congedi e permessi per handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4 comma 1 della Legge n. 104/1992 hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1 della L. n. 53/2000.

Ai sensi dell'art. 42 comma 2 del D.Lgs. n. 151/2001 così come modificato dalla Legge n. 183/2010, dopo il compimento dei tre anni da parte del bambino portatore di handicap, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art. 33 della Legge n. 104/1992 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa, pur se continuativa, nell'ambito del mese.

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

Congedo matrimoniale

Fermo restando le norme di legge, in caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di quindici giorni consecutivi computato escludendo i giorni festivi.

Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 33 del presente contratto.

Congedi per formazione

Ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 53/2000, il lavoratore con almeno 4 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento (1%) del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la R.S.A.

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

Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

In presenza di una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, questa comporta l'interruzione del congedo medesimo.

Disciplina della richiesta di congedo

L'azienda è tenuta, non oltre i 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

Il congedo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al paragrafo precedente (Permessi per decesso), 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. Quando la richiesta di congedo è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 giorni.

Conservazione del posto di lavoro

Durante il periodo di congedo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Risoluzione delle controversie

Qualora non sia pacifica la sussistenza di gravi e comprovati motivi familiari che giustifichino la richiesta di congedo ovvero in caso di mancato accoglimento da parte del datore di lavoro, è riconosciuta alla parte che ne ha interesse la facoltà di adire la Commissione di Conciliazione competenti a livello territoriale di cui all'art. 49 del presente C.C.N.L.

Sospensione del lavoro

In presenza di una sospensione del lavoro ascrivibile al datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, quest'ultimo ha diritto a percepire durante l'intero periodo di forzata inattività la retribuzione di fatto di cui all'art. 33 del presente contratto, salvo i casi in cui la sospensione derivi da pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari ovvero casi di forza maggiore.

TITOLO XIII FERIE, ASPETTATIVE, ASSENZE, MALATTIE E INFORTUNI

ART. 23 (Ferie)

1. Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi.
2. Agli effetti del computo delle ferie, la settimana lavorativa è, comunque, considerata di sei giorni lavorativi.
3. Le ferie non potranno essere frazionate in più di due periodi e sono irrinunciabili.
4. Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro.
5. Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio.

6. Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione di fatto di cui all'art. 33 del presente contratto.
7. Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.
8. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie deve essere calcolata dividendo per 26 la retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 33 del presente C.C.N.L.

ART . 24
(Aspettativa)

1. L'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno quattro anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi.
2. L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito.

ART . 25
(Assenze)

1. L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione aziendale.
2. L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.
3. L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal punto n. 1 del presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari di cui all'art. 29, fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 33 corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.

ART . 26
(Malattia e infortunio)

1. In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore - al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari - deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica o fax ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza - fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore - inviando all'azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.
2. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.
3. Il lavoratore assente per malattia oltre 5 giorni è tenuto a presentare una dichiarazione medica attestante l'inesistenza di pericolo di contagio qualora sia impiegato in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla Legge n. 283/ 1962.
4. Ai sensi della legge n. 90/1954, qualora le festività cadano nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto a percepire un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL che deve essere corrisposta dal datore di lavoro in misura tale da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione di fatto di cui all'art. 33 del presente contratto.

Obblighi del lavoratore

Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti per legge. Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.

Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'Azienda, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 29. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

Periodo di comportamento

Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

- a) 180 giorni di calendario in un anno solare, comprensivi del periodo di malattia;
- b) per le malattie di particolari gravità (oncologiche, sclerosi multipla, cirrosi epatiche) la conservazione del posto può arrivare a 24 mesi.

Per poter decorre nuovamente la conservazione del posto di lavoro, di cui alla lettera a) deve esserci la ripresa dell'attività lavorativa per almeno 30 giorni continuativi.

Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla suddetta lettera a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie.

Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini del calcolo del periodo di comportamento e del trattamento economico.

Egual diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità.

La conservazione del posto per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è limitata al periodo massimo di 4 mesi e, comunque, non oltre la scadenza del termine apposto al contratto medesimo.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Aspettativa non retribuita per malattia

Almeno 24 ore prima che siano superati i suddetti limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 6 mesi durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.

Qualora il protrarsi dell'assenza dal lavoro sia connessa ad una patologia grave e continuativa per la quale si rendano necessarie terapie salvavita periodicamente documentata da personale medico specialistico del Servizio Sanitario Nazionale (SSN), al lavoratore è riconosciuto il diritto di richiedere tramite istanza per iscritto di poter beneficiare di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuito fino alla propria guarigione clinica ovvero per un periodo non superiore a 12 mesi.

Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, dando al lavoratore comunicazione iscritta relativa alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.

Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti di tempo massimo previsti per il periodo di comportamento.

Resta salvo che in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, il periodo di comportamento dovrà essere computato ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore in aspettativa.

Trattamento economico per malattia e retribuzione

Durante il periodo di malattia i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico dell'INPS.

Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto a percepire la retribuzione comprensiva dell'indennità erogata dall'INPS come di seguito indicato:

- a. al 100% per i primi 3 giorni di malattia;
- b. al 75% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto per i giorni di malattia dal 4° al 20° giorno;
- c. al 100% della retribuzione giornaliera netta per i giorni di malattia dal 21° al 180° giorno;
- d. per le ipotesi previste dal paragrafo precedente (periodo di comporto) alla lettera b), qualora l'assistenza sanitaria integrativa prevista dal presente Contratto preveda erogazioni sostitutive del datore di lavoro, percepirà gli appositi trattamenti previsti; in caso contrario, oltre il 180° giorno di malattia, per i quali valgono le stesse regole previste alla precedente lettera c), conserverà solo il posto di lavoro, per massimo 24 mesi dall'inizio della malattia di lungo periodo.

Per retribuzione giornaliera è da intendere la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 33 del presente C.C.N.L..

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 della L. n. 33/1980.

Il trattamento economico e normativo previsto dal presente articolo si applica, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, anche in caso di TBC. In tale ipotesi il trattamento ha carattere integrativo di quanto erogato dall'I.N.P.S.

Per l'assistenza di malattia a favore del lavoratore o dei suoi familiari valgono le vigenti disposizioni di legge o contrattuali.

Ai lavoratori assunti con contratto a termine, l'integrazione aziendale sarà corrisposta per un periodo non superiore a quello per il quale è dovuta l'indennità economica di malattia da parte dell'I.N.P.S. e, comunque, non oltre la scadenza del predetto contratto.

Infortunio

Ai sensi dell'art. 73 del D.P.R. n. 1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio che inabilita anche solo temporaneamente il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 33 del presente C.C.N.L..

Nel caso di infortunio sul lavoro, al dipendente non apprendista spetta tutto quanto previsto dalla normativa del T.U. D.P.R. n. 1124/1965 e successive modifiche, sia in tema di retribuzione erogabile a carico dell'INAIL sia come conservazione del posto di lavoro fino a guarigione avvenuta.

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

Qualora l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, è assimilato al trattamento previsto dal presente contratto in materia di malattia.

TITOLO XIV TRASFERTE E TRASFERIMENTI

ART. 27 (Trasferta)

1. Al lavoratore in trasferta, oltre al rimborso dell'importo delle spese di viaggio e delle altre spese eventualmente sopportate per conto dell'Azienda, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera il cui importo sarà fissato da regolamento aziendale.
2. In luogo della diaria di cui al n. 1), il datore di lavoro ha facoltà di disporre il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.
3. Se al lavoratore verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.

ART. 28
(Trasferimento)

1. Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
2. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con congruo preavviso.
3. Al lavoratore trasferito di residenza deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio, per il tempo strettamente necessario al trasferimento.
4. In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio di cui al n. 3), il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere una diaria per il lavoratore e ciascuno dei suddetti familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento
5. Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco. Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui ai n. 3) e 4) fino a 5 giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza.
6. Qualora, per effetto del trasferimento, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa ha diritto al rimborso di tale indennizzo.
7. In caso di trasferimento aziendale per distanze superiori a 30 Km dalla sede di assunzione del lavoratore, i dipendenti con età superiore ai 50 anni, saranno trasferiti per ultimi, rispetto al numero complessivo dei dipendenti in forza nella sede aziendale.

TITOLO XV
NORME DISCIPLINARI

ART. 29
(Provvedimenti disciplinari)

1. Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:
 - ammonizione verbale;
 - ammonizione scritta;
 - multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
 - sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni di effettivo lavoro,
 - licenziamento.
2. La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata e comunque entro e non oltre giorni 10 da quando siano avvenuti i fatti ovvero se ne sia avuta conoscenza.
3. L'Azienda non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare gli argomenti a propria difesa.
4. I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del 5° giorno successivo alla contestazione.
5. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni nella quale dovranno essere specificati i motivi del provvedimento.
Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato comminato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte.
6. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
7. Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.
8. Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'articolo 7 della legge n. 300/1970 ovvero di quelle previste all'art. 49 del presente C.C.N.L.

9. Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi:

- a) **Rimprovero verbale**: in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;
- b) **Rimprovero scritto**: è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.
- c) **Multa**: vi si incorre per:
 - 1) inosservanza dell'orario di lavoro;
 - 2) assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
 - 3) negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;
 - 4) abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.

L'importo della multa è comminato dal datore di lavoro.

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all'Azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 10 giorni.

Le Parti sociali stipulanti statuiscono che il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo della multa comminata, detratto dalla busta paga del lavoratore entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare, secondo i criteri fissati dall'Ente Bilaterale Nazionale del settore privato (E.BI.NA.S.PRI), di cui all'art. 42 del presente C.C.N.L..

d) **Sospensione**: vi si incorre per:

- 1) inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
- 2) assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;
- 3) mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia i periodi di congedo;
- 4) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- 5) presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- 6) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto più oltre;
- 7) consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
- 8) esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;
- 9) insubordinazione verso i superiori;
- 10) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
- 11) atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking).

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento di cui alla successiva lettera e) (licenziamento).

e) **Licenziamento**: vi si incorre, restando salva ogni altra azione legale, in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:

- 1) assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
- 2) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- 3) abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
- 4) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- 5) danneggiamento grave al materiale aziendale;
- 6) inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza degli impianti;

- 7) furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- 8) trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;
- 9) esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- 10) rissa o vie di fatto nello stabilimento;
- 11) gravi offese verso i colleghi di lavoro;
- 12) manomissioni di scritture aziendali o false timbrature di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
- 13) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
- 14) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
- 15) concorrenza sleale;
- 16) grave inosservanza delle norme mediche per malattia

In caso di licenziamento, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni, durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni, nei 5 giorni assegnati dalla legge.

Qualora il licenziamento venga comminato, avrà effetto dal momento della sospensione.

Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

Le norme su indicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti.

TITOLO XVI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 30 (*Preavviso*)

- a. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata A/R o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.
- b. La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel precedente art. 29 punto n. 9 lett. e) (licenziamento).
- c. I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti, sono:

livello inquadramento	Anzianità di servizio fino a 5 anni	Anzianità di servizio tra 5 e 10 anni	Anzianità di servizio oltre 10 anni
Quadri e 1° livello	60 giorni	90 giorni	120 giorni
2° e 3° livello	30 giorni	45 giorni	60 giorni
4° e 5° livello	20 giorni	30 giorni	45 giorni
6° e 7° livello	15 giorni	20 giorni	20 giorni

- d. I suddetti giorni di preavviso si intendono di calendario.
- e. Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, con il congedo matrimoniale e la malattia.
- f. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T.F.R.

ART. 31 (*Trattamento di fine rapporto*)

Determinazione del T.F.R.

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del Codice Civile e dalla Legge n. 297/1982.

Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:

- minimo tabellare conglobato;
- aumenti periodici di anzianità;
- superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
- salario integrativo aziendale;
- indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
- indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
- tredicesima e quattordicesima mensilità.

Richiesta di anticipazione

Ai sensi dell'art. 2120 del Codice Civile e della Legge n. 68/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del T.F.R. maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:

- eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto di cui sopra e del 4 % del numero totale dei dipendenti. Quale condizione di miglior favore, di cui all'art. 4 della Legge n. 297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:

- a) significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
- b) acquisto o costruzione della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:
 - l'atto costitutivo della cooperativa;
 - la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
 - la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione;
 - l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;
- c) sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 5 del D. Lgs. n. 151/2001 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6 della Legge n. 68/2000 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).

Pagamento del trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza del termine di 60 giorni suindicato, un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Nota a verbale in tema di previdenza integrativa

Le Parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali, intendono attivare un sistema di previdenza complementare volontario con la costituzione di un fondo pensione nazionale complementare a capitalizzazione in aderenza alle norme vigenti.

TITOLO XVIII
TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 32

(Normale retribuzione)

1. La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:
 - a) paga base nazionale conglobata;
 - b) terzi elementi;
 - c) scatti di anzianità maturati;
 - d) altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.
2. L'adeguamento annuale sarà effettuato in base all'indice stabilito dall'IPCA, in attuazione del nuovo Accordo Interconfederale del 22.01.2009 tra Governo e Parti Sociali, in mancanza di tale dato, sarà erogato un aumento provvisorio, con possibilità di conguaglio in più o in meno, del 3%, sulle paghe in vigore alla data del 28.02.2012.

ART.33

(Tipologie di retribuzione)

1. La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'art. 13 del presente C.C.N.L. nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo, Restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi di spese, i compensi per lavoro straordinario, le gratificazioni straordinarie ovvero una tantum e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.
2. La retribuzione mensile, normale o di fatto, viene calcolata - ad eccezione delle prestazioni occasionali ovvero saltuarie - in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Tale retribuzione ricomprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento.
3. La quota giornaliera della retribuzione, normale ovvero di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26". Durante i periodi di malattia e infortunio, tale quota si evince sulla base dei criteri fissati dall'INPS e dall'INAIL.
4. La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "168".
5. In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui al precedente articolo per tutto il periodo della sospensione, salvo in caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

ART.34

(Paghe base nazionali e assorbimenti)

Paga base nazionale aziende fino a 15 dipendenti

Livelli Minimi salariali

A decorrere dal 10/02/2011

Quadri	2.378,00
I	1.982,00
II	1.782,00
III	1.594,00
IV	1.445,00
V	1.352,00
VI	1.264,00
VII	1.163,00

Paga base nazionale aziende con più di 15 dipendenti

Livelli Minimi salariali

A decorrere dal 10/02/2011

Quadri	2.390,00
I	1.992,00
II	1.792,00
III	1.606,00
IV	1.455,00
V	1.362,00
VI	1.274,00
VII	1.170,00

Assorbimenti

A seguito di aumenti nelle suddette tabelle, qualora i datori di lavoro abbiano precedentemente concesso aumenti di merito ovvero questi derivino da scatti di anzianità, tali aumenti non sono riassorbibili. Non sono inoltre riassorbibili gli aumenti riconosciuti unilateralmente e collettivamente dal datore di lavoro nel semestre precedente alla scadenza del presente C.C.N.L..

Qualora gli aumenti precedentemente corrisposti non siano di merito né legati a scatti di anzianità ovvero non siano stati disposti dal datore di lavoro sulla base di contratti collettivi siglati a livello aziendale, in presenza di un aumento delle tabelle, tali aumenti possono essere riassorbiti in tutto o in parte solo se è espressamente previsto da eventuali accordi sindacali ovvero all'atto della loro concessione.

ART. 35

(Disposizioni speciali)

Trattamento personale di vendita a provvigione

1. In caso di personale addetto alla vendita retribuito in tutto o in parte a provvigione, spetterà al datore di lavoro determinare quale sia la parte fissa della retribuzione e quale il tasso di provvigione sulla base media annuale delle vendite. Tale decisione dovrà risultare per iscritto.
2. Resta salvo che al suddetto personale dovrà essere garantita una media mensile superiore almeno del 5% alla paga base nazionale conglobata di cui all'art. 34 del presente C.C.N.L. Tale media dovrà essere riferita ad un periodo di tempo non eccedente l'anno.
3. Qualora non venga raggiunto il suddetto minimo tra stipendio e retribuzione, il datore di lavoro verserà mensilmente tale importo al lavoratore, salvo eventuali conguagli alla fine del periodo di cui al punto n. 2.

Indennità di cassa e maneggio di denaro

1. Al personale adibito con carattere di continuità ad operazioni di cassa è riconosciuta un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della paga base nazionale conglobata di cui all'art. 34 del presente C.C.N.L.
In tal caso, è richiesto che il lavoratore abbia la piena e completa responsabilità della gestione di cassa con il connesso obbligo di accollo delle eventuali differenze.
2. Resta salvo ogni eventuale provvedimento disciplinare ovvero ogni altra azione legale.

TITOLO XIX

MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

ART. 36

(Tredicesima mensilità e premio presenza)

1. In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente a titolo di tredicesima un importo pari ad 1 mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.
Ai fini del computo della 13a mensilità, ogni dodicesimo viene calcolato sulla base della retribuzione di fatto di cui all'art. 33, spettante all'atto della corresponsione.
Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati. Per i periodi d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio la lavoratrice

ha diritto a percepire dal datore di lavoro la 13a mensilità limitatamente alla aliquota corrispondente al 80% della retribuzione.

2. In coincidenza con il periodo delle ferie e comunque non oltre il 31 luglio di ogni anno, verrà corrisposto a tutti i lavoratori un premio presenza, il cui importo sarà definito in proporzione alla maggiore presenza del lavoratore in Azienda. A tal fine per giorni di assenza si definiscono tutti i giorni di mancata prestazione lavorativa ascrivibili ad assenza non giustificata, malattia non professionale, infortunio non sul lavoro, permessi e le aspettative non retribuiti, l'astensione facoltativa per maternità. Contrariamente non rientrano invece tra i giorni di assenza di cui al precedente comma le ferie, i giorni di ricovero ospedaliero ovvero i connessi periodi di convalescenza debitamente certificati dalle strutture sanitarie pubbliche o convenzionate ovvero dal S.S.N., gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali, l'astensione obbligatoria per maternità, i permessi retribuiti previsti ai sensi dell'art. 22 del presente C.C.N.L., i permessi sindacali e tutti quei permessi riconosciuti per legge a favore del prestatore di lavoro.

Giorni di assenza/anno	Percentuale premio presenza (%)
Da 0 al 2° giorno	120
Dal 3° al 4° giorno	115
Dal 5° all' 8° giorno	110
Dal 9° al 10° giorno	105
Dall'11° al 12° giorno	100
Dall'13° al 14° giorno	90
A partire dal 15° giorno	80

Non hanno diritto al premio presenza quei lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione aggiuntive alla 13a di importo almeno pari a quello del premio presenza calcolato sulla base dei criteri fissati dalla suddetta tabella. Qualora la mensilità eccedente risulti di importo inferiore rispetto a quello del premio presenza determinato sulla base del calcolo dei giorni di presenza del lavoratore in Azienda, quest'ultimo avrà diritto a vedersi corrispondere la differenza tra le due diverse forme di contribuzione.

Non sono assorbibili nel premio presenza i giorni di ferie, gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale e collettivo.

SEZIONE III

RELAZIONI SINDACALI

TITOLO I

RELAZIONI SINDACALI

ART. 37

(Commissione Paritetica Nazionale)

Le Parti intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.

A tal fine, le Parti intendono costituire una Commissione Paritetica Nazionale con il compito di verificare, con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del C.C.N.L. ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

Alla Commissione è inoltre demandata la funzione di verificare, grazie alla collaborazione delle Commissioni Paritetiche Regionali di cui all'articolo seguente, l'andamento del settore e presentare proposte nel merito alle Parti stipulanti, con particolare attenzione alle seguenti tematiche:

- a) apprendistato, formazione, pari opportunità;
- b) evoluzione del mercato e del lavoro;
- c) ristrutturazione, ammodernamento e nuove tecnologie;

- d) verifiche e modifiche contrattuali;
- e) verifica e ricerca delle soluzioni delle problematiche sorte a livello territoriale.

In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione Paritetica Nazionale, è precluso alle OO. SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

Composizione e sede della Commissione

La Commissione Paritetica Nazionale è composta da n. 4 rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti, n. 2 per ciascuna delle Parti Sociali.

La Commissione si riunisce di norma una volta l'anno ovvero su richiesta di una delle Parti a fronte di specifiche esigenze emerse anche in sede di confronto territoriale.

Convocazione della Commissione

Per tutte le attività inerenti la convocazione, l'organizzazione delle riunioni e la verbalizzazione delle decisioni assunte in sede di Commissione Paritetica Nazionale, viene istituita una Segreteria presso la FEDARCOM ovvero presso altra sede concordata tra le Parti Sociali stipulanti.

La convocazione della Commissione Paritetica Nazionale viene disposta a seguito della presentazione di un'apposita istanza presentata alla Segreteria da parte delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto ovvero da parte dei loro Rappresentanti a livello locale, autonomamente o per conto di un lavoratore o di un datore di lavoro a loro aderente, tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.

L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.

La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione datoriale che rappresenta l'istante in caso di istanza presentata su interesse di una parte.

Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Istruttoria e decisione

Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per la definizione della controversia al suo esame, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.

La decisione assunta dalla Commissione Paritetica Nazionale, sottoscritta dai suoi componenti, viene trasmessa per mezzo della sua Segreteria in copia alle parti interessate.

Queste sono tenute ad uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, a darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un apposito verbale di conciliazione, redatto ai sensi della normativa vigente.

Qualora la controversia verta su questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali e dalla deliberazione assunta dalla Commissione risulti leso un diritto di organizzazione sindacale di parte, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti da esaurirsi entro il termine di 30 giorni, la parte interessata, sulla base di riscontri oggettivi, può decidere di non attenersi a quanto disposto dalla Commissione ovvero di non avviare le procedure prescritte dalla Commissione stessa. Tale facoltà della parte interessata le è riconosciuta anche qualora non vi sia stata alcuna deliberazione da parte della Commissione.

ART. 38

(Commissione Paritetica Regionale)

1. La Commissione Paritetica Regionale interviene per risolvere tutte le problematiche inerenti la contrattazione decentrata per le quali non si debba ricorrere all'intervento della Commissione Paritetica Nazionale.
2. Ciascuna Commissione è tenuta a partecipare attivamente e a fornire alla Commissione Paritetica Nazionale informazioni, dati e proposte utili alla verifica dell'andamento del settore, con particolare attenzione alle seguenti tematiche:
 - a. apprendistato, formazione, pari opportunità;
 - b. evoluzione del mercato e del lavoro;
 - c. ristrutturazione, ammodernamento e nuove tecnologie;
 - d. verifiche e modifiche contrattuali;

e. verifica e ricerca delle soluzioni delle problematiche sorte a livello territoriale.

Composizione e sede della Commissione

Ciascuna Commissione Paritetica Regionale è composta da n. 4 rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti, n. 2 per ciascuna delle Parti Sociali.

La Commissione si riunisce presso la sede dei Rappresentanti dei datori di lavoro regionali ogni semestre al fine di ottemperare al suo mandato di cui al punto n. 2 del paragrafo precedente ovvero su richiesta di una delle parti a fronte di esigenze di natura specificamente territoriale ovvero aziendale.

Convocazione della Commissione

La convocazione della Commissione Paritetica Regionale viene disposta a seguito di formale richiesta presentata alla Segreteria della Commissione da parte dell'Organizzazione sindacale ovvero dell'Associazione imprenditoriale a livello locale, autonomamente o in rappresentanza dei loro assistiti.

L'Organizzazione procedente è tenuta a presentare l'istanza per mezzo di lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mano in duplice copia o ogni altro mezzo equipollente idoneo.

La richiesta deve contenere gli elementi essenziali utili all'esame della controversia, l'indicazione delle eventuali parti, l'elenco degli eventuali documenti allegati, l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione datoriale che rappresenta l'istante in caso di istanza presentata su interesse di una parte.

Su accordo delle parti, la data di convocazione della Commissione verrà fissata non oltre i 20 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza e l'intera procedura dovrà esaurirsi entro i 30 giorni successivi. Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine potrà essere prorogato dalla Commissione fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni.

Istruttoria e decisione

Al fine di acquisire ulteriori elementi e circostanze utili per la definizione della controversia al suo esame, la Commissione può convocare le parti prima di concludere la fase istruttoria.

La Commissione, acquisiti gli elementi del caso, procedere alla deliberazione e redige il verbale che sarà sottoscritto dai suoi membri.

In caso di mancato accordo, su istanza di entrambe le parti, la controversia verrà inoltrata alla Segreteria della Commissione Nazionale per un secondo tentativo di conciliazione.

ART. 39

(Contrattazione collettiva decentrata)

1. Entro 9 mesi dall'entrata in vigore del presente Contratto a livello regionale, anche tramite Federazioni o Associazioni aderenti e autorizzate dalle OO. SS. firmatarie, deve essere terminata la trattazione regionale.
2. Rientrano nell'ambito della trattazione regionale i seguenti istituti:
 - trattamenti retributivi integrativi;
 - premi di produzione;
 - orario di lavoro;
 - flessibilità;
 - tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;
 - pari opportunità;
 - individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta;
 - regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
 - formazione professionale;
 - determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
 - tutto quanto altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla trattazione nazionale.
3. In mancanza della trattazione decentrata si erogherà a partire dalla retribuzione in atto al mese di settembre 2011 un elemento provvisorio di Euro 20,00 riparametrato che cesserà e sarà sostituito al momento della trattazione decentrata.

ART. 40
(Rappresentanze sindacali)

1. Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:
 - a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L.;
 - b) di R.S.A. costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge n. 300/1970 e appartenenti alle OO.SS. Stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.
2. L'Organizzazione sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione di cui al punto n. 1 lett. a) e b) deve avvenire per iscritto con lettera raccomandata.
3. Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso la individuazione di un monte ore complessivo.
4. I Dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.
5. Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di dirigenti sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.
6. Il mandato di Dirigente sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.
7. Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

Rappresentanze Sindacali Aziendali

1. I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:
 - a. n. 1 dirigente per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano fino a 15 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
 - b. fino a n. 2 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 16 a 50 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
 - c. fino a n. 3 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 51 a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
 - d. fino a n. 5 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano più di 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata.
2. A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.
3. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al punto n. 1 deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la R.S.A.
4. Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori. Copia delle comunicazioni dovrà essere contemporaneamente consegnata alla Direzione dell'esercizio.
5. Le sole Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, fruiranno di un monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti pari ad 1 ora e 30 minuti complessive, moltiplicato per il numero

dei dipendenti in forza presso ciascuna azienda al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

6. Le ore di permesso risultanti dal suddetto monte, vanno ripartite tra le Organizzazioni Sindacali di cui al precedente punto 5, in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, risultante alla stessa data del 31 Dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.
7. Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende. Tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale.
8. Non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza, né l'anticipazione del monte ore afferente l'anno successivo.
9. Il monte ore di permessi sopra determinato costituisce un limite invalicabile e non assorbe per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo quanto previsto agli artt. 23 e 30 della Legge n. 300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.
10. Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.
11. Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle federazioni sindacali stipulanti il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.
12. All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Assemblea

Nelle unità aziendali ove siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni Nazionali stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro.

La convocazione dovrà essere comunicata alla direzione dell'impresa con sufficiente anticipo e con l'indicazione dell'ordine del giorno.

Ai lavoratori è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di dieci ore all'anno normalmente retribuite ai sensi dell'art. 32 del presente contratto.

Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende, in considerazione delle loro finalità ricettive e di pubblica utilità. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.

Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi.

Ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati, previo relativo preavviso al datore di lavoro.

Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore di durata.

Referendum

Nelle aziende con più di quindici dipendenti, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti l'attività sindacale.

I referendum sono indetti dalla RSA tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi, anche aziendali.

Dichiarazione a verbale

Per tutto quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla Legge n. 300/1970.

ART. 41

(Trattenute sindacali)

1. I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore delle OO. SS. firmatarie del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta.
2. La suddetta quota sarà commisurata ad un ammontare pari all'1% della retribuzione netta di fatto e sarà trasmessa alle OO. SS. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione da parte del lavoratore della lettera di delega nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo.
3. L'Azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza.

TITOLO II ENTI BILATERALI

ART. 42

(Ente Bilaterale Nazionale del Settore Privato - E.BI.NA.S.PRI)

1. Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale Nazionale del Settore Privato (E.BI.NA.S.PRI) costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.
2. L'Ente Bilaterale é costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite a livello nazionale dalle Parti stipulanti con apposito Statuto e Regolamento.
3. A tal fine l'Ente Bilaterale Nazionale attua ogni utile iniziativa, in particolare:
 - a. programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
 - b. provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore;
 - c. provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti al settore;
 - d. elabora, progetta e gestisce – direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
 - e. attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
 - f. riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/1986;
 - g. istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori territoriali di cui agli artt. 43 e 44 del presente C.C.N.L., nonché ne coordina le attività;
 - h. riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato nonché dei contratti a termine;
 - i. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
 - j. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
 - k. svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro (Legge Biagi), delle rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori;

- l. svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
 - m. svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
 - n. attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento;
 - o. attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.
4. L'Ente Bilaterale Nazionale svolge inoltre, attraverso un'apposita **Commissione Paritetica Bilaterale**, composta dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la certificazione dei contratti di lavoro, qualora nei territori di riferimento non siano ancora costituite tali Commissioni ovvero gli Enti Bilaterali Regionali e territoriali (E.BI.S.PRI).
5. Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'Ente Bilaterale Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L. e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.
- In particolare l'Ente Bilaterale potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di una apposita **Commissione Paritetica Bilaterale Nazionale** composta dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti e dei settori interessati. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente C.C.N.L.
6. Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'Ente Bilaterale potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti, previa apposita delibera del Consiglio Direttivo.
7. Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale saranno composti su base paritetica tra Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.
8. La costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e Territoriali (E.BI.S.PRI) è deliberata dal Comitato Esecutivo Nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

ART. 43

(Enti Bilaterali Territoriali – E.BI.S.PRI)

1. L'Ente Bilaterale Territoriale del settore privato (E.BI.S.PRI) costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali e a tal fine promuove a livello locale:
- a. in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
 - b. finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato.
 - c. interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipino ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
 - d. funzioni di coordinamento, vigilanza e monitoraggio dell'attività dei Centri di Servizio;
 - e. l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con l'Ente Bilaterale Nazionale e con la rete degli Enti Bilaterali territoriali e con i servizi locali per l'impiego;
 - f. le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale

- dei lavoratori favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- g. i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
 - h. svolge le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia.
2. L'Ente Bilaterale Territoriale, svolge inoltre, attraverso un'apposita **Commissione Paritetica Bilaterale**, composta dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la certificazione dei contratti di lavoro, sulla base delle direttive e delle procedure fissate dall'Ente Bilaterale Nazionale.
 3. L'Ente Bilaterale Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti. In particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.
 4. La costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e Territoriali (E.BI.S.PRI) è deliberata dal Comitato Esecutivo dell'E.BI.NA.S.PRI che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

ART. 44

(Osservatorio Nazionale e Territoriali)

Osservatorio Nazionale

1. L'Osservatorio Nazionale è lo strumento che l'Ente Bilaterale Nazionale può istituire 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.
2. 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;
 - b) riceve ed organizza le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale inviando a quest'ultimo, con cadenza semestrale, i risultati trasmessigli dagli Enti Bilaterali Territoriali;
 - c) 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;
 - d) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento e apprendistato nonché dei contratti a termine inviandone i risultati, di norma a cadenza annuale, all'Ente Bilaterale Nazionale;
 - e) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
 - f) predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento;
 - g) svolge le funzioni funzionali all'esecuzione delle disposizioni previste all'art. 8 (contratto d'inserimento), all'art. 9 (apprendistato) e all'art. 10 (lavoro a tempo determinato) del presente C.C.N.L.;
 - h) cura la raccolta e l'invio degli accordi di secondo livello all'Ente Bilaterale Nazionale, previa la loro segnalazione, di norma con cadenza annuale, da parte degli Osservatori Territoriali.

Osservatori Territoriali

1. L'Ente Bilaterale Nazionale può istituire un proprio Osservatorio Territoriale che svolge, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio Nazionale realizzando una fase d'esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio e a consentire la stima dei fabbisogni occupazionali.
2. A tal fine, l'Osservatorio Territoriale:
 - a) programma ed organizza, al livello di competenza, le relazioni sulle materie oggetto di analisi dell'Ente Bilaterale Nazionale, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale, anche sulla base di 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 comma 4 della Legge n. 628/1961;
 - b) ricerca ed elabora, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale;
 - c) predispone i progetti formativi per le singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
 - d) promuove iniziative di studio, analisi e ricerche sul mercato del lavoro al fine di orientare e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro - anche rispetto ai lavoratori extracomunitari - nonché di verificare le esigenze di formazione e di qualificazione reclamate dalle diverse esigenze territoriali, settoriali e/o di comparto;
 - e) cura la raccolta e l'invio degli accordi di secondo livello all'Osservatorio Nazionale, di norma con cadenza annuale.

ART. 45

(Finanziamento Ente Bilaterale Nazionale)

1. Il contributo mensile da destinare in favore dell'Ente Bilaterale Nazionale (E.BI.NA.SPRI) è stabilito nella misura dello 0,10% a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore su paga base conglobata.
2. La quota relativa all'assistenza contrattuale mensile a carico dell'azienda è fissata nella percentuale dello 0,15%.
3. Le Parti si danno atto della obbligatorietà del contributo dello 0,10% mensile su paga base conglobata a carico delle aziende.
L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. di importo mensile pari allo 0,10% di paga base conglobata.
4. L'E.D.R. di cui al comma precedente, viene corrisposto per 14 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
5. L'azienda che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale non può avvalersi del presente contratto.
6. Le quote rimosse dall'Ente Bilaterale Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell'E.BI.SPRI saranno trasferite agli Enti Bilaterali Territoriali (E.BI.SPRI) regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente C.C.N.L.
7. L'Ente Bilaterale Nazionale potrà sospendere l'erogazione delle somme di cui al punto n. 6 qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli E.BI.SPRI in relazione alle quote rimosse direttamente dagli stessi.

TITOLO III

CONTRIBUTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

ART. 46

(Contributi di assistenza contrattuale)

1. All'atto del recepimento del presente C.C.N.L. i datori di lavoro comunicheranno per iscritto e provvederanno a trattenere ai lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, una quota associativa straordinaria di sostegno per le spese sostenute per il rinnovo contrattuale pari ad € 20,00.

2. Resta salva la facoltà del suddetto lavoratore di rifiutare il trattenimento di cui al punto 1 informandone per iscritto il datore di lavoro entro e non oltre 2 mesi dal ricevimento della comunicazione richiesta di cui al punto 1.
3. In caso di mancata comunicazione di cui al precedente punto, l'azienda provvederà a trattenere la suddetta quota associativa straordinaria, una sola volta, sulla retribuzione mensile immediatamente successiva alla scadenza della data di cui al suddetto punto.
4. Le quote trattenute vanno inviate presso la Banca Popolare di Milano sul c/c bancario n° 8121 intestato a Fesica - Confsal, codice IBAN: IT07D0558403205000000008121
5. Il versamento di tale contributo forma parte integrante del presente contratto.

TITOLO IV ESCLUSIVITA' DI STAMPA

ART. 47 (Esclusività di stampa)

Il presente C.C.N.L. è edito dalle Parti che ne hanno l'esclusiva.
È vietata la riproduzione, totale e parziale, senza la preventiva autorizzazione.

SEZIONE IV FONARCOM

ART. 48 (Fondo interprofessionale per la formazione continua - FONARCOM)

Per tutta la materia della formazione continua, le Parti decidono di voler destinare tutta la contribuzione mensile dello 0,30% sui salari imponibili, ad apposito Fondo, denominato FONARCOM, in attuazione delle disposizioni dell'art. 118 della Legge n. 388/2000.

SEZIONE V CONTROVERSIE

Art. 49 (Controversie)

CONCILIAZIONE CONTROVERSIE IN SEDE SINDACALE

1. Le Parti concordano che qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente contratto, di altri contratti e accordi altresì inerenti rapporti di lavoro in aziende rientranti nella sfera di applicazione del presente CCNL ovvero nello svolgimento del rapporto di lavoro sorgano controversie individuali o plurime, queste potranno essere sottoposte, prima dell'azione giudiziaria, ad un tentativo di conciliazione facoltativa in sede sindacale, ai sensi della riforma introdotta dalla Legge n. 183/2010. Restano escluse le controversie inerenti i provvedimenti disciplinari e le relative sanzioni.
2. Il tentativo di conciliazione sindacale può essere previsto egualmente in caso di controversie relative ai licenziamenti individuali di cui alla Legge n. 604/1966, Legge n. 300/1970 e successiva Legge n. 108/1990, non derivanti da provvedimento disciplinare.
3. Le suddette controversie potranno essere devolute ad una **Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale** che opererà su base territoriale e avrà sede presso gli E.BI.S.PRI. territoriali costituiti.
In assenza di Enti Bilaterali regionali, la parte interessata potrà ricorrere alla **Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale** istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale del settore privato (E.BI.NA.S.PRI). Resta salva la facoltà dell'E.BI.NA.S.PRI., qualora ricorrano le circostanze di cui al comma precedente, di procedere alla costituzione di Commissioni Territoriali di Conciliazione alle quali sarà devoluta la risoluzione delle controversie sorte nel territorio rientrante nel loro ambito di competenza.
4. La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione facoltativa interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Composizione e sede delle Commissioni di Conciliazione Paritetiche

La Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale è istituita presso l'Ente Bilaterale territorialmente competente (E.BI.S.PRI) ed è composta da rappresentanti delle OO.SS. stipulanti. La medesima composizione è prevista per la Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale istituita presso l'E.BI.NA.S.PRI.

Attivazione della procedura di conciliazione

Il tentativo facoltativo di conciliazione in sede sindacale viene instaurato a cura della parte interessata personalmente o tramite l'Organizzazione sindacale firmataria del presente C.C.N.L. alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato, presentando apposita richiesta alla Commissione di Conciliazione Paritetica mediante lettera raccomandata A/R ovvero consegna a mani.

A carico della parte procedente spetta l'onere di trasmettere prontamente copia della richiesta del tentativo di conciliazione alla controparte.

L'istanza di richiesta del tentativo di conciliazione

La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti (se in caso di persona giuridica, associazione non riconosciuta o comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede), l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale o Associazione datoriale firmataria del presente C.C.N.L. che rappresenta l'istante, il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto, l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa, l'elenco degli eventuali documenti allegati, il luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.

Convocazioni delle parti

La Commissione di Conciliazione deve provvedere alla convocazione delle parti indicando il luogo, il giorno e l'ora in cui si terrà il tentativo di conciliazione.

In caso di mancata e ingiustificata comparizione di una delle parti, la Segreteria rilascerà alla parte interessata la relativa attestazione.

Istruttoria

La Commissione di Conciliazione dovrà esperire il tentativo di conciliazione, con libertà di forme e laddove fosse necessario anche con più riunioni.

All'esito della convocazione delle parti e dell'istruttoria, il procedimento si conclude con la definizione di un accordo tra le parti, anche parziale, ovvero con la constatazione da parte della Commissione di Conciliazione del mancato raggiungimento in tale sede di un accordo ovvero di un rinvio qualora le parti necessitino di ulteriori riflessioni.

Processo verbale di conciliazione o mancato accordo

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, ovvero di mancato accordo deve contenere:

- a. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
- b. il richiamo alla presenza delle parti, di persona ovvero attraverso i loro rappresentanti.

La sottoscrizione del verbale di avvenuta conciliazione ad opera delle parti e di tutti i componenti della Commissione, rende inoppugnabile la conciliazione che acquista efficacia di titolo esecutivo, ai sensi dell'art. 411 c.p.c.

Se il tentativo di conciliazione riesce, la Commissione forma un verbale di conciliazione che, debitamente sottoscritto, verrà depositato, a cura delle parti o per il tramite dell'Organizzazione sindacale di rappresentanza, presso la Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente.

Su istanza di parte, l'esecutività di tale accordo sarà sancita con decreto emesso dal giudice del lavoro presso il suddetto Tribunale, previo accertamento della regolarità formale del verbale di conciliazione.

Nel caso di mancata conciliazione, le parti sono tenute a riportare nell'apposito verbale le rispettive ragioni circa il mancato accordo. Resta salva la facoltà della Commissione di Conciliazione adita di formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia.

Risoluzione pacifica controversia

Qualora le parti, anteriormente alla conclusione della procedura di conciliazione in sede sindacale, siano comunque addivenute ad un accordo, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la controversia stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli art. 2113 comma 4 del Codice Civile e artt. 410 e 411 c.p.c..

Decisioni

Le decisioni assunte dalla Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale ovvero Nazionale non costituiscono interpretazione autentica del presente C.C.N.L. che resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art. 37.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione

Le Parti ricordano che il tentativo di conciliazione è obbligatorio e pertanto preclusivo all'ammissibilità del ricorso in via giudiziale per le controversie relative a contratti di lavoro certificati dalle apposite Commissioni di Certificazione di cui all'art. 80 comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà avere ad oggetto l'erronea qualificazione del contratto ovvero il vizio del consenso o la difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione dovrà essere esperito dinnanzi alla medesima Commissione che ha emesso l'atto di certificazione.

Risoluzione della lite in via arbitrale

Ai sensi dell'art. 412 c.p.c. così come modificato dalla Legge n. 183/2010, in qualunque fase del tentativo di conciliazione, o al suo termine in caso di mancato accordo, le parti possono indicare la soluzione, anche parziale, sulla quale concordano, riconoscendo, quando è possibile, il credito che spetta al lavoratore e possono rimettere volontariamente alla Commissione di Conciliazione adita il mandato per la risoluzione della lite in via arbitrale, indicando:

1. il termine per l'emanazione del lodo che, in ogni caso, non potrà superare i 60 giorni, trascorsi i quali l'incarico s'intende revocato, salvo accordo delle parti a concedere un ulteriore termine;
2. le norme invocate a sostegno delle rispettive posizioni;
3. l'eventuale richiesta di decidere secondo equità, pur nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, anche derivanti da obblighi comunitari. Le parti possono inoltre indicare le forme e i modi per l'espletamento dell'attività istruttoria.

Tale mandato comporta l'instaurazione di un arbitrato irrituale, con forza di contratto tra le parti e pertanto non impugnabile anche qualora deroghi a disposizioni di legge o contratti collettivi.

Il lodo emanato a conclusione dell'arbitrato, sottoscritto dagli arbitri e autenticato, ha forza di legge tra le parti (ai sensi dell'art. 1372 cod. civ.), è inoppugnabile (ai sensi art. 2113 comma 4 cod. civ.) salvo quanto disposto dall'art. 808-ter c.p.c. e ha efficacia di titolo esecutivo (ai sensi dell'art. 474 c.p.c.), su istanza della parte presso il giudice del lavoro del Tribunale nella cui circoscrizione si è svolto l'arbitrato. Il giudice, accertata la regolarità formale del lodo, lo dichiara esecutivo, con proprio decreto.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Al fine di migliorare le relazioni sindacali in azienda, le Parti assumono l'impegno, anche in relazione agli accordi interconfederali, di favorire in caso di controversie collettive, tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione Aziendale e RSA assistite dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Qualora la controversia collettiva abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge e del sistema di informazioni di cui alla presente C.C.N.L., le parti potranno avvalersi del supporto della Commissione di Conciliazione Paritetica Territoriale ovvero, qualora ancora non istituita, della Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale.

Dichiarazione a verbale

Le Parti stipulanti il presente C.C.N.L. concordano di emanare apposito regolamento per definire in maniera esaustiva la composizione delle controversie di cui al presente articolo.

SEZIONE V DECORRENZA E DURATA

ART. 50 (Decorrenza e durata)

Il presente C.C.N.L. ha decorrenza dal 10 febbraio 2011 e scade il 30 aprile 2012.

ART. 51
(Riallineamenti)

1. Ferma restando la possibilità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze delle società del settore, degli strumenti idonei di legge e i contratti di solidarietà (Legge n. 223/1991 e Legge n. 238/1993 e successivi interventi), in via sperimentale e per tutta la durata di vigenza del presente C.C.N.L., le Parti convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che determinano esuberi occupazionali, si debbano concordare di volta in volta tra le Parti stipulanti il presente C.C.N.L., i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire per quanto possibile, le conseguenze sociali di minore impiego della forza lavoro.
2. Le Parti altresì, si impegnano a ricercare congiuntamente con specifici accordi negoziali, soluzioni capaci di:
 - a. definire la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
 - b. promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
 - c. realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

Dichiarazione a verbale

Per tutto quanto non menzionato in apposita articolazione, le Parti contraenti recepiscono integralmente l'accordo interconfederale Governo - Parti Sociali del 22.01.2009, acquisendo in toto le modalità di disdetta del presente contratto, le modalità, di rinnovo del presente contratto, la tregua sindacale, tutto il rinvio alla materia della contrattazione decentrata, e le forme di welfare domestico previste nell'ambito dell'Ente Bilaterale, ivi compreso gli interventi come ammortizzatori sociali.