

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI DEL
COMMERCIO, TERZIARIO E SERVIZI**

TRA LA FISMIC CONFISAL, LA FILCOM FISMIC CONFISAL, assistite dalla CONFISAL, e FENADIL

E

ALIM, CONFIAP e FENAPI

**SI CONVIENE CHE È STATO SIGLATO IL SEGUENTE RINNOVO DI CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI DEL COMMERCIO, TERZIARIO E SERVIZI E CHE
QUESTO HA PIENA VALIDITÀ A FAR DATA DAL 01/07/2022.**

FISMIC CONFISAL

FILCOM FISMIC CONFISAL

FENADIL

Assistiti dalla CONFISAL

Roma, 16/06/2022

ALIM

CONFIAP

FENAPI

SOMMARIO

PREMESSA	6
Campo d'applicazione.....	8
TITOLO I: CONTRATTAZIONE.....	13
Art. 1 - Lavoratori provenienti da altri CCNL.....	13
Art. 2 - Contratto nazionale	13
Art. 3 - Contrattazione aziendale.....	14
Art. 4 - Cambio di appalto	15
TITOLO II: RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO.....	17
Art. 5 - Assunzione.....	17
Art. 6 - Periodo di prova	17
Art. 7 - Documenti, residenza e domicilio.....	18
Art. 8 - Contratto di lavoro a tempo determinato	19
Art. 9 - Part-time	19
Art. 10 - Lavoratori studenti	20
Art. 11 - Contratto di lavoro in somministrazione	21
Art. 12 - Contratto di lavoro intermittente	23
Art. 13 - Telelavoro	24
Art. 14 - Titolari partita iva	26
Art. 15 - Viaggiatori e piazzisti.....	26
Art. 16 - Mansioni promiscue - mutamento di mansioni - jolly	27
Art. 17 - Contratto di apprendistato	28
Art. 18 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni	28
Art. 19 - Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro	28
Art. 20 - Indennità in caso di morte	29
Art. 21 - Trattamento di fine rapporto.....	29
TITOLO III: DIRITTI SINDACALI E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI.....	31
Art. 22 - Assemblea.....	31
Art. 23 - Permessi sindacali	31
Art. 24 - Costituzione e tutela della Rappresentanza sindacale aziendale	32
Art. 25 - RSU.....	33
Art. 26 - Referendum.....	33
Art. 27 - Istituto di patronato e di assistenza fiscale	33
Art. 28 - Versamento dei contributi sindacali	33
Art. 29 - Procedura di raffreddamento per prevenire e risolvere i conflitti collettivi.....	34
Art. 30 - Procedure di conciliazione e arbitrato per le controversie individuali o plurime.....	35

RSU

RSU

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Art. 31 - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali	35
TITOLO IV: STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI	36
Art. 32 - Ente Bilaterale Italia (E.B.I.).....	36
Art. 33 - Finanziamento dell'Ente Bilaterale (E.B.I.).....	39
Art. 34 - Diffusione e sviluppo della bilateralità.....	39
WELFARE INTEGRATIVO	40
Art. 35 - Fondo di previdenza sanitaria integrativa.....	40
TITOLO V: COMMISSIONI PARITETICHE	41
Art. 36 - Collegio Arbitrale	41
Art. 37 - Commissione paritetica nazionale di studio sull'utilizzo dei sistemi.....	42
Art. 38 - Commissione Paritetica di Conciliazione a livello nazionale	42
Art.39 - Commissione Pari opportunità	43
Art. 40 - Osservatorio Nazionale.....	44
TITOLO VI: AMBIENTE DI LAVORO IGIENE E SICUREZZA	45
Art. 41 - Ambiente di lavoro - Igiene e sicurezza	45
Art. 42 - RLS nelle Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti.....	47
Art. 43 - RLS nelle Aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti	49
Art. 44 - Organismi paritetici per la Sicurezza sul Lavoro	50
TITOLO VII: RAPPORTI IN AZIENDA	51
Art. 45 - Indumenti di lavoro	51
Art. 46 - Rapporti in azienda.....	51
Art. 47 - Divieti.....	52
Art. 48 - Vendita di libri e riviste	52
Art. 49 - Visite di inventario e di controllo.....	52
Art. 50 - Norme speciali.....	53
Art. 51 - Reclami e controversie.....	53
Art. 52 - Provvedimenti disciplinari.....	53
Art. 53 - Ammonizioni scritte, multe e sospensioni	54
Art. 54 - Licenziamenti per mancanze	55
Art. 55 - Sospensione cautelare non disciplinare.....	56
Art. 56- Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali.....	56
Art. 57 - Clausola Compromissoria	56
TITOLO VIII: CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI	58
Art. 58 - Classificazione del personale.....	58
Art. 59 - Mansioni del lavoratore	70
TITOLO IX: ORARIO DI LAVORO	71

RAM

FS

PL

Art. 61 - Contrazione temporanea dell'orario di lavoro.....	71
Art. 62 - Recuperi produttivi.....	71
Art. 63 - Orario di lavoro.....	71
Art. 64 - Orario di lavoro dei minori.....	72
Art. 65 - Permessi annui retribuiti.....	72
Art. 66 - Lavoro straordinario, notturno e festivo.....	72
Art. 67 - Lavoro domenicale.....	73
Art. 68 - Flessibilità dell'orario di lavoro.....	74
Art. 69 - Ferie.....	75
Art. 70 - Cessione solidale di ferie/P.A.R.....	76
Art. 71 - Festività.....	77
Art. 72 - Trasferte.....	78
Art. 73 - Trasferimenti.....	78
TITOLO X: MALATTIA ED INFORTUNI.....	79
Art. 74 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali.....	79
Art. 75 - Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro.....	80
Art. 76 - Assenteismo.....	85
Art. 77 - Giustificazione delle assenze.....	86
Art. 78 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio.....	86
Art. 79 - Conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza.....	86
TITOLO XI: ASPETTATIVA E CONGEDI PER CAUSE PARTICOLARI.....	88
Art. 80 - Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari.....	88
Art. 81 - Part-time dopo la gravidanza.....	89
Art. 82 - Congedi parentali.....	89
Art. 83 - Congedo matrimoniale.....	90
Art. 84 - Diritto allo studio, formazione professionale, lavoratori studenti e congedi per la formazione.....	90
Art. 85 - Permessi per eventi e cause particolari.....	91
TITOLO XII: RETRIBUZIONE.....	92
Art. 86 - Forme di retribuzione.....	92
Art. 87 - Mensilizzazione.....	92
Art. 88 - Corresponsione della retribuzione.....	92
Art. 89 - Minimi tabellari.....	92
Art. 90 - Aumenti periodici di anzianità.....	93
Art. 91 - Tredicesima mensilità.....	94
Art. 92 - Quattordicesima mensilità.....	94

Celli
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Art. 93 - Mense aziendali e indennità di mensa	94
Art. 94 - Indennità maneggio denaro. Cauzione.....	94
Art. 95 - Reclami sulla retribuzione.....	94
Art. 96 - Formazione professionale.....	95
Art. 97 - Decorrenza e durata	95
Art. 98 - Rinnovo parte economica	96
Art. 99 - Clausola di responsabilità	96
DISPOSIZIONI FINALI	97

RLU

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

PREMESSA

Le Parti stipulanti condividono il valore della contrattazione collettiva e convengono che la stessa possa ritenersi il principale strumento di gestione nella continua evoluzione a cui l'intero settore è sottoposto.

Pertanto, il presente CCNL costituisce, a giudizio delle parti, un elemento importante perché rappresenta un esempio in positivo di come un sistema di relazioni industriali moderno ed efficace elargisca un contributo allo sviluppo delle Aziende e della buona occupazione superando i retaggi della contrapposizione di classe del novecento: vanno sottolineate in questa direzione la clausola di responsabilità, le commissioni, la bilateralità e il welfare a favore dei lavoratori.

Le parti si riconoscono interlocutori stabili in un corretto sistema di relazioni industriali teso a valorizzare le risorse umane, ampliare i momenti di dialogo e a ridurre le occasioni conflittuali, al fine di affrontare i problemi di comune interesse in modo costruttivo e partecipativo: il fine di entrambe le parti firmatarie è il bene dell'Azienda e del sistema economico e produttivo nazionale, che sono la premessa affinché si accrescano le condizioni di reddito e di occupazione dei lavoratori e dei disoccupati.

Individuano il metodo partecipativo quale strumento efficace per trovare soluzioni coerenti con gli obiettivi condivisi di tutela e coinvolgimento dei lavoratori, miglioramento delle loro condizioni e tutela della competitività dell'Azienda.

Di conseguenza le parti, assumono la prevenzione del conflitto come un reciproco impegno su cui si fonda il sistema partecipativo. In tale ambito si identificano nella Parte datoriale e sindacale dei lavoratori, quei soggetti che hanno questo compito e che lo realizzano incontrandosi per valutare, ai fini della prevenzione, l'attività e i risultati del sistema partecipativo.

A questo scopo definiscono criteri e contenuti del sistema di partecipazione da adottare, che si articola in vari Organismi congiunti (Commissioni) composti da rappresentanti della Parte datoriale e della Organizzazione sindacale firmataria del presente contratto collettivo.

Con cadenza annuale si svolgerà un apposito incontro tra le Parti firmatarie del presente Contratto avente ad oggetto l'illustrazione dei risultati economici del settore; tali dati potranno costituire anche la base di appositi convegni al fine di individuare legislazione a sostegno della attività settoriali, anche con il supporto dell'Ente Bilaterale - E.B.I.

Su richiesta delle Organizzazioni Sindacale firmatarie del presente contratto collettivo, al verificarsi di significative variazioni degli andamenti di mercato ed economici, nel corso di apposito incontro la parte datoriale firmataria fornirà alla suddetta Organizzazione Sindacale informazioni sulla situazione delle Aziende del settore con particolare riferimento all'andamento economico, produttivo e occupazionale.

Il presente CCNL rappresenta un insieme di regole tra loro inscindibili ed efficaci per rendere il sistema di relazioni industriali un fattore di sviluppo e non di freno per l'economia nazionale e per l'occupazione.

Le parti, infine, intendono favorire l'adesione di altre parti datoriali e sindacali, con parità di diritti e doveri rispetto ai primi sottoscrittori, Fismic Confsal, Confsal, Filcom Fismic Confsal, Fenadil, Alim, Confiap e Fenapi, con l'obiettivo di estendere al massimo le articolazioni di rappresentanza contrattuale.

Resta inteso che la richiesta di sottoscrizione del presente contratto dovrà essere presentata per iscritto ai primi sottoscrittori e da loro approvata all'unanimità.

[Handwritten signatures in black and blue ink]

[Handwritten signature]

Campo d'applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato e interinale, tra tutte le aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi che svolgano la propria attività con qualsiasi modalità, ivi comprese la vendita per corrispondenza e il commercio elettronico, appartenenti ai settori merceologici e categorie qui di seguito specificati e il relativo personale dipendente. Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la parziale applicazione, salvo per le eventuali deroghe attuate dalla contrattazione di secondo livello, esclusivamente nei casi consentiti.

o **Alimentazione:**

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

- le aziende che esercitano attività di imbottigliamento e infiascamento;
- commercio all'ingrosso e al minuto di acque minerali e gassate e di ghiaccio;
- commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti oleari (oli di oliva e di semi);
- aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero-caseari.

- o **Fiori, piante e affini:**
 - commercio all'ingrosso e al minuto di fiori e piante ornamentali;
 - commercio di piante aromatiche e officinali e di prodotti erboristici in genere;
 - produttori, grossisti, esportatori e rappresentanti di piante medicinali e aromatiche.

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



9

- ferro e acciai, metalli non ferrosi, rottami, ferramenta e coltellinerie; macchine in genere; armi e munizioni; articoli di ferro e metalli; apparecchi TV, radiofonici, elettrodomestici; impianti di sicurezza; strumenti musicali; ottica e fotografia; materiale chirurgico e sanitario; apparecchi scientifici; pesi e misure; pietre coti, per molino, pietra pomice e pietre litografiche; articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, carboni elettrici, ecc.);
- autoveicoli (commissionari e concessionari di vendita, importatori, anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e per riparazioni); cicli o motocicli (anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine o laboratori di assistenza e per riparazioni); parti di ricambio e accessori per automotocicli; pneumatici; olii lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso il petrolio agricolo);
- gestori di impianti di distribuzione di 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 gres e affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale, catrame, bitumi, asfalti; materiale da pavimentazione, da rivestimento, isolante e impermeabilizzante (marmette, mattonelle, maioliche, piastrelle di cemento e di gres); altri materiali da costruzione;
- tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi;
- prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici;
- aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;
- legnami e affini, sughero, giunchi, saggine ecc.;
- rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;
- prodotti per l'agricoltura (fertilizzanti, anticrittogamici, insetticidi; materiale enologico; sementi da cereali, da prato, da orto e da giardino; mangimi e panelli; macchine e attrezzi agricoli; piante non ornamentali, altri prodotti di uso agricolo);
- commercio all'ingrosso delle merci e dei prodotti di cui al presente punto.
 - o **Ausiliari del commercio e commercio con l'estero:**
 - agenti e rappresentanti di commercio;
 - mediatori pubblici e privati;
 - commissionari;
 - stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (eccettuati quelli costituiti da industriali nell'interno e al servizio delle proprie aziende);
 - fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio, fornitori carcerari, fornitori di bordo, ecc.);

- compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);
- agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi e accessori;
- imprese portuali di controllo.
 - o **Servizi alle Imprese/alle Organizzazioni, Servizi di rete, Servizi alle persone:**
- imprese di leasing;
- recupero crediti, factoring;
- servizi di informatica, telematica, robotica, eidomatica, implementazione e manutenzione di hardware e produzione di software informatici;
- noleggio e vendita di audiovisivi;
- servizi di revisione contabile, auditing;
- servizi di gestione e amministrazione del personale;
- servizi di ricerca, formazione e selezione del personale;
- ricerche di mercato, economiche, sondaggi di opinione;
- telemarketing, televendite, call center;
- consulenza di direzione e organizzazione aziendale;
- agenzie di relazioni pubbliche;
- agenzie di informazioni commerciali;
- servizi di design, grafica, progettazione, e allestimenti di interni e vetrine;
- servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;
- società per lo sfruttamento commerciale di brevetti, invenzioni e scoperte;
- agenzie pubblicitarie;
- concessionarie di pubblicità;
- aziende di pubblicità;
- agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;
- promozione vendite;
- agenzie fotografiche;
- uffici Residences;
- società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere;
- intermediazione merceologica;
- recupero e risanamento ambiente;



11



- altri servizi alle imprese e alle organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici, gestione parcheggi;
- autorimesse e autoriparatori non artigianali;
- società di carte di credito;
- uffici cambi extrabancari;
- servizi fiduciari;
- buying office;
- agenzie di brokeraggio;
- attività di garanzia collettiva fidi;
- aziende e agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;
- agenzie di operazioni doganali;
- servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia, imputazione dati e fotocopiatura;
- servizi di traduzioni e interpretariato;
- agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
- vendita di multiproprietà;
- autoscuole;
- agenzie di servizi matrimoniali;
- agenzie di scommesse;
- servizi di ricerca e consulenza meteorologica;
- altri servizi alle persone.







TITOLO I: CONTRATTAZIONE

Art. 1 - Lavoratori provenienti da altri CCNL

In caso di prima applicazione del presente CCNL, ai dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL del settore commercio e terziario, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:

- Inquadramento contrattuale: il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.
- Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.
- Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del lavoratore su ferie, permessi e ROL, potranno continuare ad essere riconosciute ad personam.
- La 14° mensilità verrà corrisposta in 13 rate, in concomitanza con le 13 mensilità, per un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 85, in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari. In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14ª mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Nei confronti dei lavoratori retribuiti, in tutto o in parte, con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione di fatto di cui all'art. 85, percepiti nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda. Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente capo riguardanti la tredicesima mensilità. La contrattazione di II livello può prevedere il pagamento della 14° mensilità anche sotto forma di "premi di produttività".

Art. 2 - Contratto nazionale

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

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

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

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



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

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

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

Art. 3 - Contrattazione aziendale

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

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

- erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le Parti e/o in alternativa percorsi formativi individuali a carico dell'azienda (all'atto della costituzione del rapporto e/o a rapporto in corso) aventi come obiettivo incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, nonché maggiore innovazione e competenza individuale dei lavoratori, efficienza organizzativa, efficacia, qualità e redditività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

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

Gli accordi aziendali hanno di norma durata quadriennale.

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

Fermo restando quanto sopra, le richieste di rinnovo degli accordi aziendali dovranno essere sottoscritte congiuntamente dai soggetti individuati al precedente comma 3 e presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione industriale territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

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

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



14



I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano le Associazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL.

Le Parti concordano che, a livello aziendale, al fine di sostenere e/o migliorare la competitività dell'impresa e la sua occupazione, possono essere realizzate intese su uno o più istituti disciplinati dal presente CCNL sulle seguenti materie: - gestione della prestazione lavorativa e delle relative indennità; - organizzazione del lavoro (assetto inquadramentale in coerenza con nuovi modelli produttivi); - articolazione degli orari di lavoro, fermo restando il limite dell'orario di lavoro previsto dal CCNL. Gli accordi di cui sopra potranno essere realizzati tra azienda, assistita dall'Associazione industriale territoriale, con le rappresentanze sindacali unitarie e le organizzazioni sindacali territorialmente competenti stipulanti il presente contratto.

Trattamento contributivo/fiscale

Le parti provvederanno a far sì che l'accordo raggiunto per le somme da erogare a titolo di premi aziendali concordati nel rispetto dei principi fissati dalla normativa contrattuale possa beneficiare delle agevolazioni contributive e fiscali previste dalle norme di legge in materia.

Premi esistenti

I premi di produzione o istituti retributivi analoghi esistenti a livello aziendale non correlati ad elementi obiettivi rimangono fissati nelle quantità concordate e non saranno più oggetto di rinnovo.

Eventuali premi variabili, o parti variabili di premi di produzione o istituti analoghi, all'atto dell'istituzione dei premi di risultato saranno ricondotti nel nuovo istituto senza oneri aggiuntivi per le imprese, né svantaggi per i lavoratori.

Art. 4 – Cambio di appalto

In tutti i casi di cessazione di appalto che riguardino un numero di addetti superiore alle 15 unità full-time, l'impresa cessante ne darà comunicazione, anche per il tramite dell'Associazione a cui è iscritta o conferisce mandato, ove possibile, nei 15 giorni precedenti, alle strutture sindacali aziendali, ove esistenti, e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale, indicando quelli impiegati nell'appalto in questione da almeno 4 mesi; l'impresa subentrante, anche per il tramite dell'Associazione a cui è iscritta o conferisce mandato, con la massima tempestività, preventivamente all'inizio della nuova gestione e, ove oggettivamente non sia possibile, in tempi utili e comunque su richiesta delle OO.SS. territoriali firmatarie del C.C.N.L., darà comunicazione a queste ultime del subentro nell'appalto. Tutto ciò al fine di attivare su richiesta di una delle 2 parti apposito incontro tra le OO.AA. e le OO.SS. al fine di esaminare le eventuali problematiche connesse alla cessazione di appalto e per assicurare la corretta applicazione delle condizioni del passaggio dei lavoratori.

In caso di cessazione di appalto che riguardi un numero di addetti superiore alle 15 unità full-time dell'impresa cessante, sia a parità o sia a fronte di variazione di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante si impegna a garantire, per la quota eccedente il numero di cui sopra, l'assunzione senza periodo di prova degli addetti rimanenti, ferma restando la volontà del lavoratore, alle condizioni di regime di orario almeno uguale a quelle precedentemente prestate, per gli addetti

esistenti in organico sull'appalto - risultanti da documentazione probante che lo determini - almeno 4 mesi prima della cessazione stessa, salvo casi particolari quali: dimissioni, pensionamenti, decessi; l'impresa subentrante qualora debba ricorrere ad ulteriori assunzioni dovrà dare diritto di precedenza all'assunzione al personale rimasto escluso nell'acquisizione dei precedenti appalti e iscritto nelle liste di disoccupazione e/o mobilità territoriali.

Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo, relativamente al numero di addetti superiore alle 15 unità full-time dell'impresa cedente, non si applicano ai consorzi e alle associazioni temporanee di impresa cedenti e subentranti.

Ove l'impresa subentrante sia costituita in forma cooperativa, resta impregiudicata la successiva facoltà del lavoratore dipendente di presentare formale richiesta di adesione in qualità di socio. Al socio verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente CCNL.

Tali assunzioni non costituiscono occupazione aggiuntiva.

Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.

I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art. 31, legge n. 300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato.

Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato.

In ogni caso di passaggio di lavoratori da una ad altra azienda ai sensi del presente articolo, il periodo di apprendistato già svolto, rispetto al quale l'azienda cessante è tenuta a fornire idonea documentazione a quella subentrante, è computato per intero ed è utile ai fini dell'anzianità di servizio.

L'impresa cessante, appena ne ha l'ufficialità e comunque entro il tempo utile all'applicazione delle procedure come sopra individuate, consegna all'impresa subentrante la documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che la normativa di cui al presente articolo, in caso di assunzione per passaggio diretto e immediato, non intende modificare il regime connesso alla cessazione di appalto che prevede la risoluzione del rapporto di lavoro con l'impresa cessante per soppressione del posto di lavoro ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966 e la costituzione ex novo del rapporto di lavoro con l'impresa subentrante.

Le parti, a tal fine, richiamano e allegano al presente c.c.n.l., la nota del Ministero del Lavoro prot. N. 5/25 316/70 APT del 14/3/1992 confermata con circolare del 28/5/2001 n. 5/26514/7APT/2001 e il testo dell'articolo 7, comma 4bis, del decreto-legge 31/12/2007 n. 248, convertito in legge 28/02/2008 n. 31.

TITOLO II: RAPPORTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Art. 5 – Assunzione

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà al lavoratore per iscritto:

- 1) La tipologia del contratto di assunzione;
- 2) La data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- 3) La sede di lavoro in cui presterà la sua opera;
- 4) La categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro e la retribuzione;
- 5) La categoria giuridica di appartenenza, per i soli fini previsti dalla legislazione vigente (compresa quella riguardante l'assicurazione malattia e il congedo matrimoniale);
- 6) L'indicazione dell'applicazione del presente Contratto collettivo di lavoro;
- 7) La durata del periodo di prova;
- 8) Le condizioni connesse alla tipologia del contratto di assunzione e tutte le altre eventuali condizioni concordate.

Al lavoratore sarà consegnata una copia del presente Contratto Collettivo di Lavoro, i moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali, ed ogni altra modulistica prevista dagli obblighi di legge e di CCNL.

Al lavoratore sarà altresì fornita adeguata informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione adottate in conformità con le disposizioni di Legge.

Art. 6 – Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a:

Livelli	Durata Ordinaria
6° e 7° Livello	45 giorni
4° e 5° Livello	60 giorni
2° e 3° Livello	60 giorni
Quadri e 1° Livello	Massimo 6 mesi

Il periodo indicato per Quadri e Primo livello deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.

Comunque per quanto concerne l'obbligo e la durata del periodo di prova fa testo soltanto la lettera di assunzione, fermi restando i limiti massimi previsti dal primo comma del presente articolo.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.

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

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'azienda di servizio decorrerà a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente Contratto.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni o per licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato integrando tale trattamento, in caso di lavorazione a cottimo, con il guadagno spettante per il lavoro eseguito.

Art. 7 – Documenti, residenza e domicilio

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- carta di identità o documento equipollente;
- libretto di lavoro o documento equipollente;
- tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già previsto;
- certificato di residenza di data non anteriore a 3 mesi (l'interessato dovrà comunicare anche l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza).

Ai sensi dell'art.659 del codice di procedura penale e nei limiti di cui all'art.8 della legge n.300 del 20 maggio 1970, il datore di lavoro potrà richiedere il certificato penale del lavoratore.

All'atto dell'assunzione il lavoratore esibirà, ove ne sia in possesso, la sezione del libretto personale sanitario e di rischio da compilarsi a cura dell'azienda.

Il datore di lavoro dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti di residenza e domicilio

Art. 8 - Contratto di lavoro a tempo determinato

Ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato.

Fatto salvo il limite massimo dei 2 anni compiuti, le parti possono stipulare presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio, un ulteriore contratto di 12 mesi. In mancanza di tale accordo, il contratto si trasforma a tempo indeterminato.

I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente ed adeguato in maniera di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

Le imprese informano i lavoratori operanti a tempo determinato dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

Tali informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità paternità o parentale può essere anticipata fino a 4 mesi prima dell'inizio del congedo.

Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione delle discipline in cui agli aumenti periodici d'anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine nella stessa Azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato che verranno effettuate nei 12 mesi successivi.

Oltre a quanto previsto dalla Legislazione in materia, le parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno saranno concordate dalla Direzione aziendale con la Rappresentanza sindacale Aziendale.

Art. 9 - Part-time

Le parti stipulanti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed alla articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa ed all'interesse del lavoratore. Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e di un trattamento riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Il rapporto di lavoro ad orario ridotto potrà essere di tipo orizzontale, verticale o misto.

19

3. considerare come permessi retribuiti i giorni documentati delle prove di esame.

Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di 1 (uno). Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di una volta nello stesso anno accademico. I lavoratori con almeno 5 anni di servizio presso lo stesso datore, potranno richiedere un congedo non retribuito, sempre compatibilmente con l'organizzazione del lavoro, al fine di:

4. completare la scuola dell'obbligo;

5. conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma universitario o di laurea;

6. partecipare ad attività formative diverse. Il congedo non potrà eccedere gli 11 mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa, non è cumulabile con le ferie, malattia od altri congedi, può essere frazionato solo se compatibile con i carichi di lavoro o con eventuali sostituzioni e deve essere richiesto con preavviso pari al triplo della sua durata, con il limite di mesi tre. Il datore di lavoro riconoscerà il diritto al congedo compatibilmente con le inderogabili esigenze del lavoro.

Art. 11 - Contratto di lavoro in somministrazione

Definizione

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Somministrazione a tempo indeterminato e determinato

Il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dal decreto 87/2018.

La percentuale di cui al primo comma può essere modificata con accordo di secondo livello.

I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

ADM EA

Stu

21
Al

Divieti

Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
- d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Forma del contratto di somministrazione

Il contratto di somministrazione di lavoro è stipulato in forma scritta e contiene i seguenti elementi:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;
- d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;
- e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;
- f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.

Con il contratto di somministrazione di lavoro l'utilizzatore assume l'obbligo di comunicare al somministratore il trattamento economico e normativo applicabile ai lavoratori suoi dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare e a rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori.

Le informazioni di cui al comma 1, nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione, devono essere comunicate per iscritto al lavoratore da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio in missione presso l'utilizzatore.

Tutela del lavoratore, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà

Per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative e previdenziali complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.



22



L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti.

Nel caso in cui adibisca il lavoratore a mansioni di livello superiore o inferiore a quelle dedotte in contratto, l'utilizzatore deve darne immediata comunicazione scritta al somministratore consegnandone copia al lavoratore medesimo. Ove non abbia adempiuto all'obbligo di informazione, l'utilizzatore risponde in via esclusiva per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori e per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.

Ai fini dell'esercizio del potere disciplinare, che è riservato al somministratore, l'utilizzatore comunica al somministratore gli elementi che formeranno oggetto della contestazione ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 300 del 1970.

L'utilizzatore risponde nei confronti dei terzi dei danni a essi arrecati dal lavoratore nello svolgimento delle sue mansioni.

È nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine della sua missione, fatta salva l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta una adeguata indennità, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore.

Art. 12 - Contratto di lavoro intermittente

Per prestazioni lavorative di carattere discontinuo od intermittente e per i casi di svolgimento del lavoro straordinario, è consentita la stipula del contratto di lavoro intermittente. Il lavoro intermittente è rivolto a lavoratori con più di 55 anni di età (a partire dal 55mo anno compiuto), e con soggetti con meno di 24 anni di età (23 anni e 364 giorni), fermo restando che in tale ultimo caso, le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il giorno antecedente il compimento del 25mo anno di età. Il ricorso al lavoro intermittente è consentito nei seguenti casi:

- a) per prestazioni da rendersi nel fine settimana, nel periodo delle ferie estive, natalizie e pasquali;
- b) per le attività indicate nell'Allegato al RD n. 2657/1923;
- c) per le attività stagionali definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e s.m.i. ed inoltre per le stagionalità legate alla disponibilità delle materie prime e/o di consumo, fortemente condizionate dalla domanda dei consumatori, nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore di appartenenza dell'azienda, quali le attività concentrate in periodi dell'anno e/o finalizzate a rispondere ad un'intensificazione della domanda o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività.
- d) limitatamente al periodo dei saldi di fine stagione, secondo quanto stabilito dalla regione ove è ubicata la sede lavorativa dell'azienda. Ai fini di una maggiore chiarezza, per la stipula dei contratti di lavoro di cui alla lettera a) del presente articolo, s'intende: per "Fine Settimana" il periodo che va dal venerdì dopo le ore 13:00, fino alle ore 6:00 del lunedì; per "Ferie Estive" il periodo che va dal 1° giugno al 30 settembre; per "Vacanze Natalizie" il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio; per "Vacanze Pasquali" il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il lunedì dell'Angelo. Ai fini di una maggiore chiarezza, per la stipula dei contratti di lavoro di cui alla lettera c) del presente articolo a titolo esemplificativo s'intende per stagionalità: unità produttive il cui periodo di apertura al pubblico in località anche diverse da quella della sede della ditta, coincide temporalmente con flussi turistici stagionali e che abbia periodi di inattività non inferiori a 120 giorni o 150 giorni non continuativi;



ricorrenze di eventi e festività ovvero occasioni civili, religiose e della tradizione popolare.

Nota a Verbale

Le Parti demandano all'ente bilaterale nazionale ENBOA, di concerto con gli enti bilaterali regionali EBI, in sede di contrattazione di secondo livello, l'individuazione di altre esigenze che necessitano del ricorso al lavoro intermittente.

Trattamento economico

Il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati ed a parità di mansioni svolte, un trattamento economico complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello. Oltre alla normale retribuzione ha diritto pro-quota alle prestazioni erogate dall'ente bilaterale EBI.

Malattia professionale e infortunio

In caso di malattia professionale e infortunio sul lavoro che si verificano in ragione del rapporto di lavoro (durante la chiamata) il lavoratore ha diritto delle condizioni previste dal presente CCNL.

Art. 13 - Telelavoro

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

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

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

Il Telelavoro può essere di tre tipi:

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

Disciplina del telelavoro

I rapporti di Telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

1. volontarietà delle parti;





24


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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 14 - Titolari partita iva

Forma Scritta

La collaborazione dei titolari di partita IVA è stipulata in forma scritta e deve contenere, ai soli fini della prova, i seguenti elementi:

1. l'indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione collaborativa;
2. descrizione della collaborazione, con individuazione del suo contenuto caratterizzante;
3. corrispettivo e criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina del rimborso spese;
4. forme di collaborazione con il committente sull'esecuzione, anche temporale, della prestazione, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
5. eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore, fermo il generale obbligo di salute e sicurezza cui il datore è tenuto per tutte le prestazioni rese nei locali dell'Azienda (L. 81/2008). In assenza di forma scritta, non sarà agevole (anche se sempre possibile), per il committente, dimostrare la riconducibilità della prestazione alla fattispecie contrattuale desiderata. In assenza di una formalizzazione della collaborazione o di altri elementi idonei ricavabili in altro modo, provvederà a ricondurre la fattispecie contrattuale nell'ambito del lavoro subordinato.

Salute e Sicurezza sul Lavoro

Il datore di lavoro che mette a disposizione l'utilizzo di una postazione fissa è tenuto ad informare il lavoratore sui rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività produttiva in generale, nonché formare e addestrare i lavoratori all'uso delle attrezzature necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa che debbono svolgere (co. 5, art. 23 D.Lgs. 276/2003. In capo al datore di lavoro grava poi l'obbligo di:

1. informazione specifica, nel caso di mansioni che richiedono una sorveglianza medica speciale;
2. della tenuta all'osservanza nei riguardi del lavoratore di tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza di cui al D.Lgs 81/2008

Art. 15 - Viaggiatori e piazzisti

Fermo restando i livelli di qualifica e le retribuzioni di cui agli artt. 56 e 85 del presente CCNL, le aziende accenderanno una polizza per gli infortuni sul lavoro a favore degli operatori di vendita. Se il dipendente dovesse subire un infortunio sul lavoro il posto sarà conservato fino a cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'INAIL. Per gli infortuni riconosciuti dall'INAIL, avvenuti dall'entrata in vigore del presente CCNL a seguire, le aziende si impegnano a garantire con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:

Provvigioni

Qualora l'operatore di vendita sia retribuito anche con provvigione sugli affari, questa gli sarà corrisposta solo sugli affari andati a buon fine. Nel caso di fallimento o di provata insolvenza del cliente, non sarà dovuta all'operatore di vendita alcuna provvigione sulla percentuale di reparto o di concordato, se questa sia inferiore al 65% (sessantacinque per cento). All'operatore di vendita spetterà però integralmente la provvigione nel caso di contratti che, essendo stati già approvati, siano successivamente stornati dalla ditta senza giustificato motivo e non giungano a buon fine per colpa di essa. Le provvigioni maturate saranno attribuite e liquidate, salve le condizioni di miglior favore, ogni mese successivo a quello in cui l'affare è andato a buon fine, esibendo ove occorra copia delle fatture. La liquidazione dovrà farsi in base all'importo netto delle fatture, dedotti vuoti, diritti fiscali, eventuali porti ed imballi. Non si dovranno dedurre quegli sconti extra o abbuoni o resi derivanti tutti da colpa della ditta; non sono altresì deducibili sconti extra o abbuoni concordati dalla ditta dopo la conclusione dell'affare, all'atto o dopo l'emissione della fattura e che siano dovuti ad iniziativa esclusiva della ditta medesima. All'operatore di vendita retribuito anche con provvigione, spetterà la provvigione anche sugli affari fatti dalla ditta senza il suo tramite (affari indiretti) con la clientela da esso regolarmente visitata nella zona normalmente affidatagli oppure, ove non esista una zona determinata, con la clientela abitualmente e regolarmente da esso visitata. La provvigione è dovuta anche sugli affari conclusi prima della risoluzione o cessazione del rapporto e la cui esecuzione deve avvenire dopo la fine del rapporto stesso. Eventuali deroghe dovranno essere preventivamente concordate fra la ditta e il dipendente operatore di vendita.

Rischio Macchina

Con decorrenza 1° aprile 2017, resta l'accolto all'operatore di vendita: 1. della franchigia di Euro130,00 per ogni sinistro; 2. delle spese di riparazione dell'automezzo per incidenti passivi provocati, senza dolo, dall'operatore di vendita durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative. Le spese di riparazione saranno sostenute dalla ditta nella misura dell'ottanta per cento (80%) e comunque con un massimale di Euro 3.000,00 anche con forme assicurative o altre equivalenti convenzionalmente pattuite tra le parti interessate, fermo il diritto di controllo sulla effettività del danno e sulla corrispondenza della fattura. L'uso dell'automezzo deve essere comunque preventivamente autorizzato dall'azienda.

Art. 16 - Mansioni promiscue - mutamento di mansioni - jolly

Il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando le mansioni relative alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile e prevalente, sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Al lavoratore dipendente che viene normalmente adibito, per oltre due mesi, a mansioni per le quali è prevista una retribuzione superiore a quella che percepisce, deve essere corrisposta la retribuzione propria della mansione superiore. Qualora l'esercizio delle mansioni si prolunghi oltre quattro mesi consecutivi, il dipendente deve essere inquadrato nella categoria superiore salvo che la temporanea assegnazione a mansioni superiori non abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Vengono considerati Jolly quei lavoratori dipendenti cui l'azienda non assegna una specifica mansione, per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di

RAM

GA

DR

lg
a

DR
DR

produzione presente nell'azienda stessa. L'inquadramento dei jolly sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

Art. 17 – Contratto di apprendistato

Si rinvia ad apposito allegato: "Disciplina dell'apprendistato".

Art. 18 – Preavviso di licenziamento e di dimissioni

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

Anni di servizio	Quadri e 1° Livello	2° e 3° Livello	4° e 5° Livello	6° e 7° Livello
Fino a 5 anni	60 giorni	30 giorni	20 giorni	15 giorni
Oltre 5 e fino a 10	90 giorni	45 giorni	30 giorni	20 giorni
Oltre i 10 anni	120 giorni	60 giorni	45 giorni	20 giorni

I termini di disdetta decorrono dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento e il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo.

Ai sensi del 2° comma dell'art. 2118 del codice civile in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 85, corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13° e 14° mensilità.

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

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

Art. 19 – Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro

Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda metterà a disposizione del lavoratore per il ritiro i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, ed il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

Ferme restando le disposizioni di legge, qualora per circostanze eccezionali indipendenti dalla volontà dell'imprenditore, questi non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per instaurare un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 20 - Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore, l'indennità sostitutiva del preavviso ed il trattamento di fine rapporto, saranno corrisposte secondo le disposizioni previste nell'art. 2122 del Codice civile, così come modificato dalla sentenza n. 8 del 19 gennaio 1972 della Corte costituzionale.

Art. 21 - Trattamento di fine rapporto

All'atto della risoluzione del rapporto, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del Codice civile e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, dal Decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 e successive modifiche; il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà non oltre i 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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:

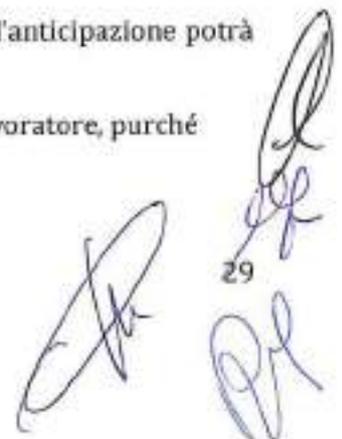
- a. minimo tabellare;
- b. superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
- c. indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
- d. indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
- e. tredicesima;
- f. quattordicesima.

Ai sensi dell'art.2120 del Codice Civile e dalla Legge n.53/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:

- a. eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b. acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- c. spese per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico;
- d. spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 7 c.1 della Legge n.1204/1971 e s.m.i.

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.



29

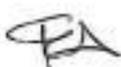
Le Parti convengono sulla possibilità per il dipendente di poter decidere se:

- a. mantenere il t.f.r. in azienda;
- b. chiedere il pagamento mensile in busta paga;
- c. destinare una parte o l'intero importo ad un fondo di previdenza complementare.

Il datore di lavoro che anticipa quote di TFR al dipendente è tenuto al versamento dei contributi se non ricorrono le condizioni individuate dall'art. 2120 c.c. o quelle di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva o da patti individuali.

DICHIARAZIONE VERBALE

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, convengono che la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.






TITOLO III: DIRITTI SINDACALI E CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI

Art. 22 – Assemblea

L'esercizio del diritto di assemblea di cui all'art. 20 della legge 20 maggio 1970 n. 300 avrà corso nel rispetto delle seguenti regole:

- le assemblee possono essere indette nel limite complessivo di 10 ore annue
- la convocazione dell'assemblea sarà comunicata in forma scritta alla Direzione aziendale con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno, che potrà riguardare esclusivamente materie di interesse sindacale e del lavoro;
- le assemblee saranno convocate di norma alla fine o all'inizio di ciascun turno di lavoro o collegata alla pausa refezione;
- per ragioni di carattere tecnico organizzativo, al fine di non compromettere la competitività e l'efficienza aziendale, le assemblee dovranno essere indette per la generalità dei lavoratori;
- lo svolgimento dell'assemblea dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto della esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Nella stessa comunicazione di convocazione dell'assemblea dovranno essere indicati i nominativi dei dirigenti esterni della Organizzazione sindacale territoriale e nazionale firmataria del presente contratto collettivo.

L'eventuale richiesta di avvalersi di materiali audiovisivi deve essere inoltrata all'azienda nella stessa comunicazione di convocazione dell'assemblea ed a riportare i mezzi audiovisivi utilizzati fuori dall'azienda al termine dell'assemblea.

Art. 23 – Permessi sindacali

I dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali potranno fruire di permessi sindacali retribuiti interni ed esterni nella misura di 8 ore al mese previsti dall'art. 23 della legge 20 Maggio 1970 n° 300; eventuale monte ore aggiuntivo verrà discusso ed eventualmente concordato dalle parti firmatarie nell'ambito della costituzione dell'Ente Bilaterale di cui all'art. 31.

Potranno inoltre accedere a permessi sindacali nella misura di 8 ore retribuite al mese previsti dall'art. 30 della legge 20 maggio 1970 n. 300 i componenti degli organi dei direttivi provinciali e nazionali della Organizzazione Sindacale firmataria il presente contratto collettivo.

I nominativi dei componenti dei direttivi provinciali e nazionali di cui al comma precedente, titolari dei permessi di cui sopra, dovranno essere comunicati con apposito elenco alla Direzione aziendale all'inizio di ogni anno; eventuali variazioni all'elenco dovranno essere comunicati tempestivamente.

I dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali, salvo comprovati casi di urgenza, dovranno chiedere il permesso sindacale retribuito con un preavviso minimo di 24 ore, se interno, e di 48 ore se esterno.


31


La richiesta di permessi retribuiti esterni a favore dei componenti degli organi direttivi di cui al secondo comma del presente articolo, dovrà essere presentata dalla relativa Organizzazione sindacale alla Direzione aziendale in forma scritta con preavviso di almeno 48 ore.

Prima di concedere il permesso la Direzione aziendale verificherà la compatibilità dell'assenza con le ragioni tecniche e organizzative e produttive del reparto di appartenenza.

Potranno essere utilizzati permessi sindacali non retribuiti, in particolare nel caso di partecipazioni a riunioni con la Direzione aziendale qualora fosse esaurito l'intero monte ore.

Art. 24 – Costituzione e tutela della Rappresentanza sindacale aziendale

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970 n. 300, dall'Organizzazione sindacale dei lavoratori firmataria del presente contratto collettivo.

I dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi sindacali retribuiti interni ed esterni come sopra indicate.

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970 n. 300, dall'Organizzazione sindacale dei lavoratori firmataria del presente contratto collettivo.

I dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi sindacali retribuiti interni ed esterni come sopra indicate.

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, come definito dall'art. 22, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Il diritto riconosciuto nel comma precedente spetta:

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

I lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

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

32

Art. 25 - RSU

Le organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, potranno indire le elezioni delle RSU. Altre organizzazioni potranno viceversa esercitare solamente il potere di iniziativa a presentare liste a condizione che raccolgano il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto e accettino espressamente e formalmente il contenuto del Protocollo 27/7/1994. Le procedure dovranno essere comunicate ai lavoratori e alla direzione aziendale e dovranno contenere la dichiarazione formale di intenti delle suddette organizzazioni sindacali per la elezione delle RSU e la data in cui verrà insediata la commissione elettorale (comunque non oltre i 10 giorni lavorativi). Il comitato elettorale in stretto raccordo con le OO.SS. territoriali avrà il compito di fissare la data delle elezioni oltre a quanto previsto dall'art. 5 del suddetto accordo interconfederale.

Il mandato delle RSU ha durata triennale.

Le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, partecipando alla procedura di elezione delle RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA e dichiarano automaticamente decadute le RSA precedentemente in carica al momento della costituzione delle RSU.

Il numero dei componenti delle RSU è così determinato:

- a) 3 rappresentanti nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 ogni 300 o frazione di 300 nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti;
- c) 3 ogni 500 in aggiunta del numero precedente o frazione di 500 rappresentanti nelle unità produttive che occupano oltre 3000 dipendenti.

Art. 26 - Referendum

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



Art. 27 - Istituto di patronato e di assistenza fiscale

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale indicati dall'Organizzazione Sindacale stipulante il presente Contratto hanno diritto di svolgere la loro attività all'interno dell'azienda, senza recare pregiudizio all'attività lavorativa e nei locali sindacali.

Analogo diritto per l'assistenza fiscale offerta dall'Organizzazione Sindacale stipulante ai lavoratori.



Art. 28 - Versamento dei contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali, a favore della Organizzazione sindacale firmataria il presente contratto collettivo, ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda.

Le deleghe avranno validità permanente salvo revoca in forma scritta, che può intervenire in qualsiasi momento ed ha effetto dal mese successivo alla comunicazione da parte del lavoratore all'azienda.



33

Gli importi dei contributi sindacali sono commisurati fino alla percentuale dell'1% della paga base e comunicati annualmente entro il mese di ottobre per iscritto alla Direzione aziendale dall'Organizzazione sindacale firmataria il presente contratto collettivo, per il tramite della Segreteria territoriale, in misura uniforme secondo i gruppi professionali di appartenenza dei lavoratori. Tali importi potranno essere derogati in casi particolari.

Gli importi trattenuti ai lavoratori interessati saranno versati da parte aziendale all'Organizzazione sindacale firmataria il presente contratto collettivo, entro il mese successivo a quello di effettuazione della trattenuta, sul conto corrente bancario indicato dall'Organizzazione sindacale. Le eventuali variazioni degli estremi del conto corrente saranno tempestivamente comunicate per iscritto alla Direzione aziendale. Entro il mese di marzo di ogni anno l'azienda fornirà all'Organizzazione sindacale firmataria il presente contratto collettivo l'elenco nominativo (distinto tra operai e impiegati) dei lavoratori che, al mese di gennaio, risultino ad esse iscritti, con l'indicazione del gruppo professionale.

Art. 29 – Procedura di raffreddamento per prevenire e risolvere i conflitti collettivi

Nell'ambito e in coerenza con il sistema di relazioni industriali partecipative di cui alla premessa, al fine di prevenire, esaminare e risolvere eventuali motivi di potenziale conflitto collettivo, che non abbiano trovato una naturale soluzione all'interno delle Commissioni previste dal presente Contratto, si conviene di adottare le seguenti procedure in caso di eventuali motivi di potenziale conflitto da parte sindacale:

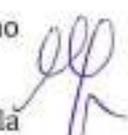
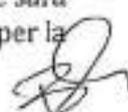
1. la Direzione aziendale e la RSA, su richiesta anche di una sola delle parti, si incontreranno entro 3 giorni da tale richiesta, o comunque entro un diverso termine concordato, al fine di esaminare congiuntamente la situazione e individuare la soluzione; qualora le ragioni del potenziale conflitto siano inerenti a tematiche connesse alla salute e alla sicurezza sul lavoro, tale incontro avrà luogo nel più breve tempo possibile e, comunque, nell'arco di 24 ore;

2. qualora permanessero i motivi di conflitto, su richiesta anche di una sola delle parti, sarà effettuato un ulteriore incontro tra la Direzione aziendale e la RSA con l'intervento delle strutture territoriali della Organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto;

3. ove, decorso il termine di 10 giorni dall'incontro di cui al punto 1 o quello più ampio eventualmente concordato, non si fossero ancora composti i motivi del conflitto, su richiesta anche di una sola delle parti, la questione sarà esaminata dalla Commissione Paritetica di Conciliazione, che sarà convocata e si esprimerà secondo le tempistiche e le modalità già previste dal presente Contratto per la stessa;

Durante lo svolgimento e sino al termine delle suddette procedure le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Le eventuali successive azioni dirette da parte sindacale in caso di mancata risoluzione della controversia dovranno essere precedute da comunicazione alla Direzione aziendale, allo scopo di non pregiudicare l'articolazione del processo produttivo e organizzativo aziendale.



Art. 30 - Procedure di conciliazione e arbitrato per le controversie individuali o plurime

Nell'ambito di quanto definito dalle disposizioni legislative vigenti con particolare riferimento a quanto previsto dalla Legge 4 novembre 2010 n. 183 c.d. "Collegato al lavoro", in caso di controversie di lavoro individuali / o plurime, qualora non vi sia stato accordo diretto tra l'azienda e il/i lavoratore/i interessato/i, tali controversie saranno in via prioritaria esaminate e possibilmente risolte in sede sindacale tra la Direzione aziendale e la Rappresentanza sindacale aziendale anche, ove necessario, al fine di formalizzare con il lavoratore il verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi dell'art. 411, comma 3, c.p.c.

Qualora le parti non addivenissero alla soluzione della controversia in sede sindacale, prima di adire l'Autorità Giudiziaria potranno far ricorso all'arbitrato nelle forme previste dalla sopra citata Legge 4 novembre 2010 n. 183.

Art. 31 – Inscindibilità delle disposizioni contrattuali

Le disposizioni del presente Contratto collettivo integrano la regolazione dei contratti individuali di lavoro al cui interno sono da considerarsi correlate e inscindibili, sicché la violazione da parte del singolo lavoratore di una di esse costituisce infrazione disciplinare di cui agli elenchi, secondo gradualità, degli articoli contrattuali relativi ai provvedimenti disciplinari conservativi e ai licenziamenti per mancanza e comporta il venir meno dell'efficacia nei suoi confronti delle altre clausole.

TITOLO IV: STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI

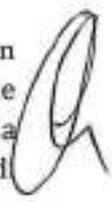
Art. 32 - Ente Bilaterale Italia (E.B.I.)

Al fine di portare avanti con efficacia i compiti contenuti nel presente CCNL in materia di formazione, formazione continua, welfare integrativo e di diffondere sempre più le buone pratiche partecipative le parti convengono di fare riferimento ad un ente bilaterale denominato Ente Bilaterale Italia, di seguito E.B.I., che ha per finalità quella di portare avanti quanto disposto nel CCNL e di rappresentare a livello nazionale tutti gli enti bilaterali territoriali e le iniziative congiunte per la formazione professionale e per la prevenzione e sicurezza sul lavoro.

Alle aziende che applicano il presente contratto è fatto obbligo di aderire all'E.B.I. in quanto esso eroga ai lavoratori servizi che sono parte integrante della retribuzione di fatto; in assenza di tale automatica adesione le aziende sono tenute a corrispondere al lavoratore un importo pari a 30 euro per ogni mensilità.

Inoltre l'E.B.I. assolve ai compiti sotto elencati:

- a) sostenere l'attività delle parti sociali per lo sviluppo, la diffusione e la promozione della bilateralità nei settori e nelle categorie rappresentate dalle OO.SS. e dai CCCNL sottoscritti;
- b) promuovere studi e ricerche sui settori, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione, alla legislazione nazionale, regionale ed europea, allo sviluppo della formazione professionale;
- c) monitorare le tipologie dei rapporti di lavoro nei settori, nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione;
- d) realizzare il monitoraggio dell'andamento delle imprese dei settori e gli opportuni raccordi con sistemi nazionali e regionali di Formazione Professionale;
- e) promuovere la sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e recepire quanto emerge in materia dalla contrattazione collettiva anche a livello aziendale e/o territoriale, al fine di diffondere nei luoghi di lavoro le migliori pratiche in materia di sicurezza ed ambiente di lavoro;
- f) recensire e diffondere esperienze formative di eccellenza e buone pratiche;
- g) organizzare seminari, work team, esperienze anche transazionali per diffondere la cultura della prevenzione;
- h) attuare quanto previsto dai CCCNL in materia di Welfare Integrativo a favore dei lavoratori, con l'obiettivo di ridurre l'impatto negativo sulla loro qualità della vita dovuto alla continua contrazione dell'assistenza e della previdenza pubblica e di migliorare, di conseguenza, la disponibilità alla partecipazione alla vita dell'impresa da parte del lavoratore, in modo di cooperare alla crescita di produttività e di competitività del sistema produttivo nazionale;
- i) monitorare lo stato dell'occupazione, con particolare riguardo a quella femminile, giovanile e delle fasce di età che necessitano di maggiore protezione sociale, anche allo scopo di incrociare la domanda



con l'offerta di lavoro soprattutto per i giovani e di recuperare al lavoro attivo gli ultra quarantenni che il lavoro lo hanno perso per effetto della crisi economica;

j) attuare gli altri compiti che le Parti, nella contrattazione collettiva nazionale, decideranno di attribuire all'Ente Bilaterale Italia;

k) seguire costantemente l'evolversi della Contrattazione Collettiva, anche al fine di offrire alle Parti contraenti soluzioni originali per una sempre più efficace evoluzione partecipativa del sistema di relazioni sindacali;

l) fornire assistenza tecnica alle Parti per l'attivazione e la sottoscrizione di convenzioni nazionali, al fine di ottimizzare la riscossione contributiva del sistema bilaterale;

m) individuare le opportune soluzioni previste dai CCCNL volte a diffondere la bilateralità sul territorio nazionale, anche utilizzando in forma mutualistica i diritti sindacali previsti dalla Legge e regolamentate dai CCCNL;

n) promuovere la costituzione e l'avviamento degli eventuali Enti Territoriali, proponendo ed offrendo metodologie e servizi;

o) coordinare le attività degli eventuali Enti Territoriali;

p) presiedere sull'attività degli eventuali Enti Territoriali e decidere lo scioglimento in caso di attività in contrasto con il presente Statuto;

q) fornire alle aziende aderenti ed ai lavoratori servizio di certificazione dei contratti di appalto e di lavoro, conciliazione, e tutti gli altri servizi che può fornire un ente bilaterale.

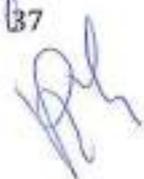
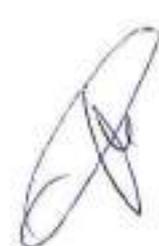
r) verificare la coerenza degli statuti e dei regolamenti degli eventuali Enti Territoriali, dando i relativi visti di congruità;

s) predisporre uno schema unico di bilancio tecnico e sociale, e relative strumentazioni tecniche, redatto secondo le regole individuate dal Consiglio direttivo è valido per tutti gli Enti Territoriali che provvederanno a trasmetterlo annualmente all'E.B.I. insieme con la relazione annuale;

t) predisporre una relazione annuale, che illustri le buone prassi e le gestioni di eccellenza ed evidenzi eventuali criticità del sistema dell'Ente, anche al fine di individuare possibili soluzioni ed effettuare un periodico monitoraggio sulla regolarità contributiva;

u) promuovere, progettare e/o gestire, anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con il Fondo Interprofessionale previsto per la formazione continua, le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi, il tutto in coerente applicazione della legislazione nazionale e sovranazionale di settore;

v) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;



- w) promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro andando a ricercare la previa verifica della qualificazione lavorativa ed in assenza fornire un adeguato supporto formativo;
- x) rilasciare il parere di conformità per l'apprendistato sulla base delle Leggi vigenti;
- y) raccogliere ed analizzare gli accordi, sulla base delle vigenti e future disposizioni legislative e di contrattazione nazionale in materia di ammortizzatori sociali, sottoscritti tra le parti sociali in materia di sostegno al reddito nonché gli esiti degli stessi;
- z) seguire lo sviluppo della somministrazione di lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
- aa) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- bb) ricevere la notizia della elezione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie all'atto della loro costituzione, nonché notizia della nomina degli RLS o degli RLST nonché attivare processi atti alla designazione, alla formazione e al coordinamento dei RLST;
- cc) costituire commissioni di certificazione contratti ai sensi del D.Lgs. 276/2003 e commissioni di asseverazione dei sistemi SGLS ai sensi del D.Lgs. 81/2008;
- dd) predisporre uno schema di Regolamento per gli eventuali Enti Territoriali;
- ee) Valutare le proposte normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli organismi europei, al governo, al parlamento e alle altre amministrazioni nazionali competenti;
- ff) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire ad EBI;
- gg) collaborare ed elaborare programmi di formazione per le figure dei lavoratori, dirigenti, preposti e datori di lavoro, da svolgere in collaborazione con l'organismo paritetico sulla base degli accordi Stato-Regioni ai sensi del D.Lgs. 81/2008 s.m.i.;
- hh) Svolgere e promuovere attività di formazione, in conformità agli artt. 32, 36, 37, 73, 73-bis del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. inclusi gli accordi in Conferenza Unificata Stato-Regioni e relative norme ad esse correlate, in riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione professionale del lavoratore e ai contratti di apprendistato, mediante anche i fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e successive modificazioni, e dei fondi di cui all'articolo 12 del D.Lgs. 276/2003 e ogni altra forma di finanziamento pubblico.
- ii) effettuare le attività formative e di aggiornamento, direttamente o avvalendosi di strutture formative di diretta emanazione.
- jj) consentire alle aziende e ai datori di lavoro di adempiere all'obbligo di collaborazione con gli organismi paritetici.



kk) valorizzare l'attività dell'INAIL di garanzia della tutela del lavoratore attivando interventi di tutela essenziali quali la prevenzione, l'indennizzo, la riabilitazione e il reinserimento lavorativo e sociale.

ll) costituire l'Osservatorio Unico e Nazionale per il monitoraggio delle iniziative in materia di: occupazione mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e asseverazione qualificazione professionalizzante, assistenza e verifica della contrattazione di II livello, assistenza verifica delle vertenze sindacali, conciliazioni e controversie.

mm) svolgere ogni altra funzione affidata dalla legge italiana o europea.

L'ente bilaterale agisce quindi su mandato della contrattazione collettiva ed in particolare del presente CCNL, è formato dalle parti contraenti e sede comune di elaborazione anche di proposte originali di cui può alimentarsi lo stesso futuro del contratto collettivo. In particolare quanto disposto dal presente articolo al punto 10 e 11 trova nell'ente bilaterale E.B.I. il naturale prolungamento affinché le parti possano sviluppare efficacemente sempre nuove occasioni di partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa in modo partecipativo e cooperativo.

Art. 33 - Finanziamento dell'Ente Bilaterale (E.B.I.)

Il contributo da destinare in favore dell'ente bilaterale è stabilito nella misura di €10 a carico dell'azienda.

Le parti riconoscono al welfare integrativo una rilevanza centrale nel futuro della contrattazione affinché sia meglio tutelato il reddito complessivo dei lavoratori e ci sia possibilità di una maggiore copertura sociale in un momento storico nel quale lo stato diminuisce la possibilità di intervento in tutti i campi, con particolare riguardo all'assistenza sanitaria integrativa e al welfare aziendale.

Le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo per 13 mensilità, nella misura di 15€, che non rientra nella retribuzione globale di fatto.

Art. 34 - Diffusione e sviluppo della bilateralità

Le Parti, al fine di sviluppare le buone pratiche contrattuali partecipative e cooperative, individuano che l'Ente Bilaterale Italia (E.B.I.) e le sue articolazioni territoriali e regionali siano lo strumento efficace per diffonderle sul territorio.

A tal fine le Parti si incontreranno entro il corrente anno per definire la possibilità di mutualizzare le risorse definite agli artt. 22 e 23 del presente CCNL e di destinarle a favore dell'Ente Bilaterale per permettere la creazione di delegati territoriali sia di parte sindacale che di parte datoriale che abbiano come compito quello di aiutare le imprese ed i lavoratori nella tutela dei loro interessi e per facilitare la



diffusione sul territorio di una sempre maggiore applicazione del CCNL e dei suoi contenuti, anche al fine di accrescere la rispettiva rappresentatività.

Al delegato territoriale sia di parte sindacale che aziendale spettano compiti analoghi a quelli individuati nell'art. 39.

WELFARE INTEGRATIVO

Art. 35 – Fondo di previdenza sanitaria integrativa

Le Parti concordano sulla opportunità di attivare l'assistenza sanitaria integrativa del SSN, in conformità alle norme vigenti previste all'art.51 c.2 lett. A del TUIR e s.m.i., in tutti i settori a cui si rivolgono i CCNL stipulati dalle stesse, tramite l'E.B.I. che, a tal fine, stabilisce le opportune intese con una Società di mutuo soccorso, MBA, già attiva ed operante.

La Società di mutuo soccorso, con la quale E.B.I. stabilisce le suddette intese, viene individuata dalle Parti a seguito di una adeguata analisi costi-benefici, condotta considerando le proposte di varie Società e Fondi sanitari integrativi presenti sul mercato.

Per il finanziamento di detto istituto è previsto il solo contributo a carico dei datori di lavoro, il cui importo sarà di euro 150,00 annuali per ciascun lavoratore da versare in rate mensili ovvero nei modi e tempi definiti dalle intese tra l'E.B.I. e la Società di mutuo soccorso. Nessun altro costo diretto ed indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto, può essere previsto a carico del datore di lavoro.

Nella parte normativa/economica del presente CCNL, si è tenuto conto dell'incidenza delle quote (euro 150,00 all'anno per lavoratore) per il finanziamento della mutualità. Pertanto, l'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti alla Mutua della perdita delle relative prestazioni, con il conseguente, eventuale risarcimento danni.

Sono fatti salvi i contratti o accordi collettivi in essere, aventi lo stesso scopo, fino alla prima scadenza utile, dopo di che si dovrà procedere alla iscrizione di tutti i lavoratori alla Mutua indicata dall'E.B.I., seguendo le istruzioni dell'E.B.I. stesso.







TITOLO V: COMMISSIONI PARITETICHE

Art. 36 – Collegio Arbitrale

Ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c., le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando al Collegio Arbitrale di cui al presente articolo il mandato a risolvere la controversia.

A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni Sindacali ed Imprenditoriali Territoriali, aderenti alle organizzazioni stipulanti, un Collegio di Arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma. Il Collegio di Arbitrato competente è quello del luogo in cui si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore.

L'istanza della parte sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di Arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano oppure e-mail certificata. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio Arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo.

Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dall'organizzazione imprenditoriale territorialmente competente, un altro designato dall'Organizzazione Sindacale territoriale a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo tra le organizzazioni di rappresentanza delle parti della controversia.

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

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

Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

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

41

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

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa dall'Ente Bilaterale EBI. La Segreteria del Collegio è istituita presso l'Ente Bilaterale.

Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 4/11/2010 n. 183, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

Al lodo arbitrale si applicano le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'art. 412 c.p.c. relative all'efficacia ed all'impugnabilità del lodo stesso.

In via transitoria e comunque non oltre 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, il Collegio Arbitrale, attivato in virtù di clausole compromissorie pattuite ai sensi art. 38 bis, opererà secondo le modalità di cui all'art. 412 quater c.p.c.

Conseguentemente in tale periodo, al fine di dare piena attuazione alle disposizioni contenute nell'art. 31, comma 10, della legge n. 183/2010, le Parti concordano di avviare specifici approfondimenti per assicurarne la piena operatività.

- Dichiarazione a verbale -

Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, fatti salvi gli accordi già in atto in materia.

**Art. 37 – Commissione paritetica nazionale di studio sull'utilizzo dei sistemi
Informatici aziendali e tutela della privacy**

Le parti stipulanti convengono di costituire un Gruppo di lavoro paritetico con il compito di studiare le problematiche sollevate dall'introduzione e dall'uso di tecnologie informatiche con riferimento a quanto previsto dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 e nel rispetto della privacy dei lavoratori.

**Art. 38 - Commissione Paritetica di Conciliazione a livello nazionale
Competenze**

La Commissione Paritetica di Conciliazione è la sede preferenziale e privilegiata per esaminare le eventuali specifiche situazioni che concretizzano il mancato rispetto degli impegni assunti dalla Organizzazione Sindacale firmataria il presente contratto collettivo, nonché per esaminare l'operatività delle conseguenze che lo stesso prevede nei confronti dell'Organizzazione Sindacale, fermo restando che, in assenza di una valutazione congiunta delle parti, l'Azienda procederà secondo quanto previsto dalla clausola di responsabilità inclusa nel presente CCNL.

Al verificarsi di tali specifiche situazioni, anche su richiesta di una sola delle Parti, la Commissione Paritetica di Conciliazione sarà convocata dal segretario della stessa. La Commissione si riunirà, anche mediante conferenza telefonica, entro 48 ore dalla richiesta di convocazione ed esprimerà la propria valutazione congiunta sulle vicende sottoposte al suo esame al fine delle conseguenze previste dal presente CCNL, entro e non oltre quattro giorni dalla data di convocazione.

Nel corso della procedura suddetta, le Organizzazioni Sindacali non faranno ricorso all'azione diretta e da parte aziendale non si procederà in via unilaterale. Al termine della procedura, in assenza di una valutazione congiunta delle parti, o in caso di mancata riunione della commissione alla data di convocazione, l'Azienda sarà libera di procedere secondo quanto previsto dalla clausola di responsabilità inclusa nel presente CCNL, lo stesso dicasi per l'Organizzazione Sindacale.

Composizione

La Commissione Paritetica di Conciliazione sarà composta per parte sindacale da due componenti per l'Organizzazione Sindacale firmataria il presente CCNL, individuato nella struttura nazionale e da essa designato, e per parte datoriale da un numero di rappresentanti pari al numero dei componenti sindacali.

Un componente di parte datoriale avrà il compito di Segretario della Commissione.

Art.39 - Commissione Pari opportunità

Nell'affermare la volontà comune di promuovere pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di impiego e nella formazione professionale, evitando ogni forma di discriminazione, come definita dalle vigenti normative italiane è istituita una Commissione Pari Opportunità con il compito di:

° esaminare il Rapporto biennale sulla situazione dell'occupazione maschile e femminile di cui all'Art. 9, L. 125/1991, ferma restando la presentazione dello stesso alla Rappresentanza sindacale aziendale dei lavoratori, in occasione di apposito incontro;

° studiare la fattibilità di proposte di azioni positive e di interventi atti a diffondere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità, nonché a promuoverne la realizzazione;

° proporre iniziative per facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;

° prevenire forme di molestie o di comportamento indesiderato, come quelli connessi alla razza, sesso o ad altre caratteristiche personali dei dipendenti, che abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona a cui tali molestie o comportamenti sono rivolti;

° esaminare le eventuali controversie di carattere collettivo circa l'applicazione in azienda dei principi di parità, di cui alle leggi vigenti, con l'obiettivo di promuovere una loro pacifica composizione, al fine di evitare il ricorso ad altre forme di tutela.

In relazione a quest'ultimo punto, si affronteranno in questa sede, anche su segnalazione della Rappresentanza sindacale aziendale dei lavoratori, eventuali problemi con l'obiettivo di esaminare la questione tempestivamente e ricercare una proposta di soluzione entro 15 giorni.

Composizione




43


La Commissione è composta da due componenti per l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente contratto collettivo, designato dalle rispettive Segreterie Nazionali nell'ambito delle strutture sindacali di categoria e della Rappresentanza sindacale aziendale dei lavoratori e da componenti designati da parte aziendale.

Art. 40 - Osservatorio Nazionale

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento delle Parti che si riunisce presso l'Ente Bilaterale EBI per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

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

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



TITOLO VI: AMBIENTE DI LAVORO IGIENE E SICUREZZA

Art. 41 - Ambiente di lavoro – Igiene e sicurezza

La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro costituisce un obiettivo condiviso dalle parti firmatarie, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti. Coerentemente con questo obiettivo, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità per eliminare o ridurre i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative.

Il datore di lavoro all'interno dell'azienda, oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto consultando gli R.L.S. o gli R.L.S.T. ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione di rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.

- In particolare provvede che i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza.
- In relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari.
- Provvede che ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze o preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.
- Informa periodicamente i lavoratori, di norma semestralmente, previa consultazione con gli R.L.S. o con gli R.L.S.T. attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, etc.) circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio eventualmente ricorrenti, alle misure di prevenzione nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli stessi R.L.S. o con gli R.L.S.T.

Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

I lavoratori devono:

- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva e individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, le sostanze e i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze dei macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza - prevenzione, adoperandosi direttamente in caso di urgenza nell'ambito delle loro competenze e possibilità per eliminare o ridurre tali pericoli, informando il R.L.S. o il R.L.S.T.

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- eleggere i propri R.L.S.
- verificare, mediante il R.L.S. o gli R.L.S.T. l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- ricevere un'adeguata formazione ed informazione in materia di salute e sicurezza con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato, anche allontanandosi dal posto di lavoro, essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico;

C) In ogni unità produttiva sono istituiti:

- il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori.
- il registro degli infortuni sul lavoro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni che comportano l'assenza del lavoratore di almeno un giorno. Nel registro sono annotati i dati del lavoratore, la mansione e le cause - circostanze dell'infortunio oltre alla data di abbandono e ripresa del lavoro. Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con Decreto del Ministero del Lavoro ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza.
- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato dalla sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale. Nella cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali. Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne faccia richiesta. E' inoltre istituito secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale

Handwritten signatures and initials at the bottom left of the page.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large circular mark at the top and several vertical signatures below.

è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione ed il grado della stessa.

D) In tutte le aziende, o unità produttive, viene eletto il R.L.S.; ove questo non sia possibile, data la dimensione dell'Azienda, l'Organizzazione Sindacale firmataria il presente CCNL fornirà alla parte datoriale un elenco di nominativi che si renderanno disponibili a partecipare un corso di formazione, organizzato dall'Ente Bilaterale E.B.I., per assumere il ruolo di Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza a livello territoriale, di seguito denominati R.L.S.T. come previsto dalla legislazione in materia

-Agli R.L.S. o agli R.L.S.T. sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità vigenti.

- Il datore di lavoro è tenuto a consegnare agli R.L.S. o agli R.L.S.T. su richiesta scritta degli stessi, copia del documento di valutazione dei rischi e del registro di infortuni sul lavoro, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. Gli R.L.S. o gli R.L.S.T. ne faranno un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti rispettando il segreto industriale e il dovere di privacy relativi ai dati sanitari dei lavoratori.

Il R.L.S. o R.L.S.T. può richiedere la convocazione di apposita riunione oltre che per casi gravi e motivate situazioni di rischio, anche qualora ritenga che le misure di prevenzione o protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche potranno valutare di affidare ad Istituti od Enti qualificati, scelti di comune accordo, le indagini che si ritenessero necessarie. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono ad esclusivo carico delle aziende.

I permessi retribuiti ad ogni R.L.S. sono di 50 ore annue nelle unità produttive fino a 100 dipendenti e a 70 ore annue nelle unità produttive che occupano più di 100 dipendenti.

Le parti concorderanno progetti formativi per gli R.L.S. e per gli R.L.S.T. quantitativamente più ampi rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente utilizzando lo strumento formativo messo a disposizione nell'Ente Bilaterale (E.B.I.).

Art. 42 - RLS nelle Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti

Il rappresentante per la sicurezza è individuato tra i componenti le RSA/RSU laddove costituite.

In caso di assenza di RSA/RSU o in presenza di un numero di rappresentanti inferiore al numero previsto, per la individuazione del rappresentante per la sicurezza si procede su base elettiva tra i lavoratori occupati nell'azienda su istanza degli stessi, ovvero su iniziativa delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

In caso di costituzione delle RSA/RSU successiva alla elezione del rappresentante per la sicurezza, questi rimane comunque in carica ed esercita le sue funzioni fino alla scadenza del mandato.

Alla costituzione della rappresentanza dei lavoratori si procede mediante elezione diretta da parte dei lavoratori, con votazione a scrutinio segreto.

Le RSU ovvero le RSA, ove presenti in azienda, indicheranno come candidati uno o più dei loro componenti, che saranno inseriti in una o più liste separate presentate dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Ogni lavoratore potrà esprimere un numero di preferenze pari ad un terzo del numero dei rappresentanti da eleggere, con un minimo di una preferenza.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico regionale, che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, essa manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica della nuova rappresentanza e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni. In tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

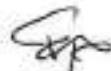
In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori di cui al presente CCNL, per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ogni componente avrà a disposizione un massimo di:

- 30 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti;
- 40 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.

Laddove il rappresentante per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso all'impresa, almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

Per le aziende stagionali il monte ore di cui sopra è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 9 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti e di 12 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti da punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 50 d.lgs. 81/2008 non viene utilizzato il predetto monte ore.



Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

Art. 43 - RLS nelle Aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti

Il rappresentante per la sicurezza è eletto con elezione diretta a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori non in prova a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori con contratto di formazione e lavoro.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale dell'elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal segretario del seggio alla direzione aziendale e da questa tempestivamente inviata all'Organismo paritetico regionale che provvederà ad iscrivere il nominativo in un'apposita lista.

È prevista la facoltà per i Dipendenti di Aziende sino a 15 Lavoratori di demandare le funzioni del RLS ad un dirigente sindacale con funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nel Territorio (RLST).

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori, a cura del segretario del seggio e del datore di lavoro, mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il rappresentante per la sicurezza durerà in carica 3 anni ed è rieleggibile. Scaduto tale periodo, lo stesso manterrà comunque le sue prerogative, in via provvisoria, fino all'entrata in carica del nuovo rappresentante e comunque non oltre sessanta giorni dalla scadenza.

I rappresentanti territoriali per la sicurezza saranno designati congiuntamente dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo e formalmente comunicati all'organismo paritetico regionale.

Gli aspiranti devono essere in possesso di adeguate conoscenze o comprovate esperienze nel settore.

L'Organismo paritetico regionale ratificherà con propria delibera la designazione del rappresentante per la sicurezza e gli assegnerà gli ambiti di competenza.

Successivamente l'Organismo paritetico regionale comunicherà al datore di lavoro, che a sua volta lo comunicherà ai lavoratori, il nominativo del rappresentante per la sicurezza designato.

I rappresentanti della sicurezza designati dovranno partecipare obbligatoriamente ad iniziative formative gestite o indicate dall'Organismo paritetico regionale.

Il rappresentante della sicurezza designato durerà in carica tre anni ed è nuovamente candidabile.

In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori di cui al presente CCNL, per il tempo necessario allo svolgimento delle attività propria di rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, il rappresentante eletto dai lavoratori avrà a disposizione:

- 12 ore annue in aziende fino a 5 dipendenti;
- 16 ore annue in aziende da 6 a 10 dipendenti;
- 24 ore annue in aziende da 11 a 15 dipendenti.

Laddove il rappresentante per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso all'impresa, almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti da punti b), c), d), g), i), ed l) dell'art. 50 d.lgs. 81/2008 non viene utilizzato il predetto monte ore.

Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

Art. 44 - Organismi paritetici per la Sicurezza sul Lavoro

La parti si impegnano a costituire all'interno dell'Ente Bilaterali EBI, un Organismo Paritetico Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro un numero di membri pari nominati in parti uguali dalle organizzazioni sindacali e datoriali fino ad un massimo di 6 ciascuno.

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

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

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



TITOLO VII: RAPPORTI IN AZIENDA

Art. 45 - Indumenti di lavoro

Al lavoratore che, in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia necessariamente esposto all'azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso lo stabilimento mettendolo nelle condizioni idonee per il ricambio, durante il lavoro e per la custodia del proprio abito. Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad esempio: fattorini, portieri, sorveglianti, autisti, etc.) indossino abiti speciali o divise, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.

Art. 46 - Rapporti in azienda

Nell'ambito del rapporto di lavoro, il lavoratore dipende dai rispettivi superiori.

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza ed educazione.

In armonia con la dignità del lavoratore i superiori impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione ed urbanità.

Verranno evitati comportamenti importuni, offensivi ed insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Al fine di prevenire i suddetti comportamenti, le aziende adotteranno le iniziative proposte dalla Commissione nazionale per le pari opportunità.

L'azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto a osservare le disposizioni.

L'azienda deve inoltre comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

Il lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze, con espresso divieto di fare variazioni o cancellature sulla scheda, di ritirare quella di un altro lavoratore o di tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio controllo, nonché di compiere volontariamente movimenti irregolari delle medaglie.

Il lavoratore che non avrà fatto il regolare movimento della scheda o della medaglia sarà considerato ritardatario e quando non possa far contestare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro sarà considerato assente.

Egli inoltre deve svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservare le disposizioni del presente Contratto, nonché quelle impartite dai superiori, avere cura dei locali e di tutto quanto è a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti, ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni che siano imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui al

51

comma precedente potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione con quote non superiori al 10 per cento della retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve dall'azienda; inoltre non dovrà trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue mansioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, né abusare, dopo risolto il rapporto di lavoro ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

Eventuali patti di limitazione dell'attività professionale del lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto sono regolati a norma dell'art. 2125 del Codice civile.

Le infrazioni a tali disposizioni come previsto nei successivi art. 49, 50 e 51 daranno luogo a provvedimenti disciplinari che potranno giungere fino al licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 52.

Art. 47 – Divieti

Il lavoratore non potrà prestare la propria opera presso aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo in caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

Non sono consentite in azienda le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 e dal successivo art. 39.

Art. 48 – Vendita di libri e riviste

Negli stabilimenti con oltre 100 dipendenti la Rappresentanza sindacale unitaria potrà effettuare la diffusione anche attraverso vendita, rivolta esclusivamente ai dipendenti, di libri e riviste la cui edizione sia stata debitamente autorizzata nelle norme di legge.

Le operazioni relative saranno svolte direttamente dai componenti della Rappresentanza sindacale unitaria sotto la propria esclusiva responsabilità anche in ordine al contenuto delle pubblicazioni e si effettueranno, fuori dell'orario di lavoro, nel locale della Rappresentanza sindacale unitaria e/o, nei giorni preventivamente concordati con la Direzione, in altro locale di ritrovo o di riunione messo a disposizione dall'Azienda.

Dalle forme di pagamento dei libri e riviste è esclusa ogni trattenuta anche rateale sulla retribuzione.

Art. 49 – Visite di inventario e di controllo

Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventario degli oggetti, strumenti o utensili affidatigli.

Le visite personali di controllo sul lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300.





52

Art. 50 – Norme speciali

Oltre che al presente contratto di lavoro i lavoratori devono uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzioni purché tali norme non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al lavoratore dal presente Contratto e dagli altri accordi vigenti.

Le norme in ogni caso dovranno essere portate a conoscenza del lavoratore.

Art. 51 – Reclami e controversie

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente Contratto, le controversie individuali e collettive tra azienda e lavoratori saranno risolte possibilmente in prima istanza tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale aziendale e, in difetto di accordo, dalle rispettive competenti Organizzazioni sindacali.

Le controversie collettive sull'applicazione del presente contratto saranno esaminate dalla competente Organizzazione sindacale territoriale aderente alla Associazione sindacale stipulante ed alla Associazione dei datori di lavoro – per i suoi associati – e, in caso di mancato accordo, a livello nazionale della Associazione sindacale stipulante e Associazione dei datori di lavoro – per i suoi associati.

Art. 52 - Provvedimenti disciplinari

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente Contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 52;

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto e i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale, ovvero, di un componente della Rappresentanza sindacale aziendale.

La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Il licenziamento per mancanze di cui ai punti a) e b) dell'art. 45 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604 confermate dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Non si terrà conto di nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

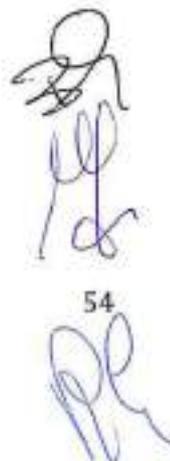
Art. 53 – Ammonizioni scritte, multe e sospensioni

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
- d) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;
- f) venga ritrovato in stato di manifesta ubriachezza durante l'orario di lavoro;
- g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- i) esegua entro l'officina dell'azienda lavoro di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dall'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzi dell'azienda stessa;
- j) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento;

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.



Art. 54 – Licenziamenti per mancanze

A) Licenziamento con preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art.44, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;
- d) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte della persona a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- g) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art.51, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui nell'art.51, salvo quanto disposto dall'ultimo comma nell'art.50.

B) Licenziamento senza preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:



- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto all'azienda;
- c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'Azienda;
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
- f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda, per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego del materiale dell'Azienda;
- h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

Art. 55 – Sospensione cautelare non disciplinare

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) nell'art.51 (senza preavviso), l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Art. 56– Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15/7/1966, n. 604, ed alla legge 20/5/1970, n. 300, come modificate dalla Legge 11/5/1990, n. 108, non derivanti da provvedimento disciplinare, possono ugualmente essere esperiti i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

Art. 57 – Clausola Compromissoria

Ai sensi dell'art. 31, comma 10, della legge 183/2010, le parti concordano la possibilità di pattuire nell'ambito dei contratti individuali di lavoro clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al Collegio arbitrale, di cui l'art. 34, delle possibili controversie derivanti dal rapporto di lavoro, con esclusione dei licenziamenti, degli infortuni e delle malattie professionali, del mobbing, delle molestie sessuali.



56

La clausola di cui al primo comma non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi, nonché dalle lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

La clausola compromissoria sarà valida solo se preventivamente certificata.



TITOLO VIII: CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Art. 58 – Classificazione del personale

I livello

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

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



23) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Il livello

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

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

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

III livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni,

60

svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita, e cioè:

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

18) schedulatore flussista;

19) contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi;

20) programmatore minutatore di programmi;

21) addetto al controllo del materiale in entrata e uscita che organizza lo stoccaggio dei prodotti e le attività dei preparatori di commissioni, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;

22) operaio specializzato provetto, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;

23) il manutentore meccanico, il manutentore elettrico, l'aggiustatore, il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con l'interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o impianti, curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale;

24) il primo operatore di linea di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, incaricato, oltre che dei compiti propri della mansione, di svolgere congiuntamente, in condizioni di autonomia operativa, i seguenti compiti: operare, scegliendo il lavoro da compiere, interventi su organi, apparati e/o impianti con la relativa prova di avviamento, effettuare eventualmente su qualsiasi tipo di apparecchiatura operazioni consistenti in sostanziali riparazioni, messe a punto, verifiche e manutenzioni, contribuire con la sua esperienza all'addestramento e alla formazione professionale degli altri operatori;

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

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

27) operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;

28) rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;

29) tecnico riparatore del settore elettrodomestici: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;

30) 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;

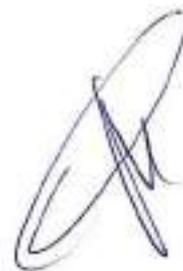
31) macellaio specializzato provetto: è il lavoratore con specifiche ed adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorico e tecnico-pratica che, in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni assegnate, esegue con perizia tutte le seguenti fasi di lavoro: taglio anatomico, disossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco;

32) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

IV livello

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

- 1) contabile d'ordine;
- 2) cassiere comune;
- 3) traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);
- 4) astatore;
- 5) controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;
- 6) operatore meccanografico;
- 7) commesso alla vendita al pubblico;
- 8) addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci;
- 9) addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari);
- 10) commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione;
- 11) magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita;
- 12) indossatrice;
- 13) estetista, anche con funzioni di vendita;
- 14) stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria;



- 15) propagandista di prodotti con mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;
- 16) esattore, esclusi i fattorini e portapacchi autorizzati a riscuotere l'importo della merce all'atto della consegna;
- 17) pittore o disegnatore esecutivo;
- 18) allestitore esecutivo di vetrine e display;
- 19) addetto al ricevimento ed esecuzione delle mansioni di bordo;
- 20) autotrenista conducente di automezzi pesanti;
- 21) banconiere di spacci di carne;
- 22) operaio specializzato;
- 23) specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita;
- 24) allestitore di commissioni nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche;
- 25) telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione del calcolatore;
- 26) addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- 27) addetto al collaudo: lavoratore che effettua prove sull'autoveicolo ed operazioni di semplice collaudo sempre su istruzioni del capo officina o del collaudatore senza compiti di diagnosi;
- 28) pompista specializzato: attende alla erogazione dei carburanti ed alla vendita di tutti i prodotti esitati dal punto di vendita; attende ai servizi di assistenza tecnica, piccola manutenzione e ricambi nei confronti dell'utenza; provvede alla riscossione con responsabilità di cassa, alla fatturazione, alla pulizia del proprio posto di lavoro; fornisce informazioni ed assistenza;
- 29) operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami:
- a) il primo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il primo operatore su cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, l'operatore di macchina ossitaglio a pantografo automatica, il primo operatore di linea di taglio e foratura travi, il primo operatore di linea a bandellare o di profilatura, i quali tutti con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, compiono lavori di preparazione, di avviamento e di conduzione dell'impianto, affidato eventualmente anche ad altro personale, con la predisposizione di strumenti di misura ed intervento durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie;
- b) addetto ai mezzi di trasporto e movimento: il manovratore di autogru che effettua manovre di precisione per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali; il conduttore di carrello elevatore appositamente attrezzato per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali alloggiati su cantilever; il conduttore di locomotore (anche in collegamento con le FF.SS.) per il trasporto di materiali su vagoni che effettua anche semplici interventi di registrazioni e



manutenzione con i mezzi disponibili a bordo; il manovratore di gru a carroponte o a cavalletto, per la movimentazione di materiali, attrezzato con mezzi speciali che richiedono grande precisione ed elevata complessità per il sollevamento, trasporto, ribaltamento, posizionamento dei materiali (ragni per rottame, grandi elettromagneti, pinze ribalta coils, pinze graffa coils, oppure con altre attrezzature, quando ciò avvenga con equivalente capacità professionale tale da conseguire gli stessi risultati consentiti dall'uso dei mezzi speciali di cui sopra);

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

d) il demolitore alla fiamma nel settore dei rottami che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, effettua la demolizione dei capannoni industriali o di altre strutture complesse che richiedano interventi di analogo contenuto professionale;

e) operatore alla presso-cesoia nel settore dei rottami;

f) operatore al frantoio nel settore dei rottami;

g) il qualificatore di prodotti metalsiderurgici che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, esegue oltre alle rilevazioni dimensionali, prove di normale difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche dei materiali, scegliendo i mezzi e le modalità di esecuzione e con l'ausilio di apparecchiature mobili, da predisporre se del caso, e provvede alla registrazione dei dati;

h) il manutentore meccanico, elettrico, aggiustatore, riparatore che con cognizioni tecnico-pratiche comunque acquisite, individuando guasti di normale rilevazione, esegue lavori di media complessità per la riparazione, la manutenzione elettrico e/o meccanica, la messa a punto di macchine o di impianti;

30) addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;

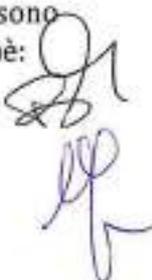
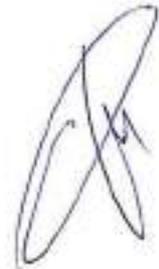
31) operatore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;

32) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

V livello

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

- 1) fatturista;
- 2) preparatore di commissioni;
- 3) informatore negli istituti di informazioni commerciali;
- 4) addetto di biblioteca circolante;
- 5) addetto al controllo delle vendite;

65

- 6) addetto ai negozi o filiali di esposizioni;
- 7) addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione di libri, riviste e giornali e le agenzie giornalistiche;
- 8) pratico di laboratorio chimico;
- 9) dattilografo;
- 10) archivista, protocollista;
- 11) schedarista;
- 12) codificatore (traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);
- 13) operatore di macchine perforatrici e verificatrici;
- 14) campionarista, prezzista (addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);
- 15) addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste;
- 16) addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;
- 17) addetto al controllo e alla verifica delle merci;
- 18) addetto al centralino telefonico;
- 19) aiuto-commesso nelle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumeria, pizzeria, alimentari misti, negozi e rivendite di ortaggi e frutta, negozi e spacci di prodotti della pesca, esercizi al dettaglio di latte e derivati);
- 20) aiuto banconiere di spacci di carne;
- 21) aiutante commesso;
- 22) conducente di autovetture;
- 23) addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio;
- 24) addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari), per i primi 18 mesi di servizio;
- 25) operaio qualificato;
- 26) operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro ed acciai, metalli non ferrosi e rottami:
 - a) il secondo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il secondo operatore alla cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, il secondo operatore alla linea di taglio e foratura travi, il secondo operatore alla linea a bandellare o



66



profilare, i quali tutti, sorvegliando le macchine operatrici, compiono anche operazioni di preparazione, avviamento e conduzione coadiuvando il primo operatore;

b) l'operatore su macchine operatrici non richiedenti elevate capacità professionali, che provvede, sulla base di dettagliate istruzioni, ad effettuare manovre di normale difficoltà per la realizzazione del ciclo di lavorazione, il tagliatore alle seghe meccaniche anche con avanzamento automatico, il tagliatore con ossitaglio manuale o semi-automatico, l'addetto alle presse, il sagomatore di tondo per cemento armato, l'addetto alla piegatrice e l'addetto alla cesoia a ghigliottina; il tagliatore alla fiamma;

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

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

e) l'addetto alla manovra vagoni;

f) il conduttore di carrelli elevatori;

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

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

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

28) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

VI livello

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

1) dimostratore (addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali);

2) usciere;

3) imballatore;

4) impaccatore;

5) conducente di motofurgone;

6) conducente di motobarca;

7) guardiano di deposito;

8) fattorino;

9) portapacchi con o senza facoltà di esazione;

- 10) custode;
- 11) avvolgitore;
- 12) fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali;
- 13) portiere;
- 14) ascensorista;
- 15) addetto al carico e scarico;
- 16) operaio comune;
- 17) pompista comune senza responsabilità di cassa; lavatore; asciugatore;
- 18) operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami:
 - a) l'imbragatore che esegue l'imbragaggio di merci e/o materiali guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito;
 - b) il legatore che provvede alla legatura del materiale anche con apparecchiature manuali;
- 19) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

VII livello

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

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

Nell'ambito della classificazione del personale le parti, anche in coerenza con la suddivisione operata nell'ambito della sfera di applicazione, concordano di istituire una Commissione tecnica che definisca entro la vigenza del presente CCNL, le esemplificazioni delle figure professionali distinguendole in base al settore di attività in cui il lavoratore è chiamato ad operare, ferma restando in ogni caso l'unicità dei livelli e delle declaratorie contrattuali.

A tal fine, le parti concordano che le figure professionali dovranno essere suddivise e definite all'interno delle due macro aree commercio e servizi e che sarà compito della Commissione stessa valutare la coerenza fra le declaratorie, le relative esemplificazioni e le aree professionali.

MOBILITA' PROFESSIONALE

Il sistema della classificazione dei lavoratori è basato sul riconoscimento e la valorizzazione delle capacità professionali e sulla certificazione delle competenze. In questo quadro le Parti intendono promuovere lo sviluppo e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori nell'ambito da quanto richiesto dalle attività aziendali e nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, delle organizzazioni del lavoro, della produttività.



Le Parti convengono quanto segue:

- i lavoratori inseriti nel 7° livello passano al 6° dopo 18 mesi di permanenza in azienda;
- i lavoratori in possesso di laurea inerente all'attività lavorativa svolta, in fase di inserimento nell'Azienda, verranno inquadrati nel 3° livello;
- i lavoratori in possesso di diploma di scuole medie superiori inerente all'attività lavorativa svolta, in fase di inserimento in Azienda, verranno inquadrati nel 4° livello. Tali lavoratori passeranno in ogni caso al 3° livello dopo 24 mesi di permanenza in Azienda;

QUADRI

Appartengono alla categoria dei quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo, funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa;

ovvero

- siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

Indennità Funzioni Direttive

Ai lavoratori con la qualifica professionale di Quadro Aziendale, l'azienda riconosce una indennità di Funzioni Direttive (IFD) anche per le prestazioni effettuate oltre la durata normale dell'orario di lavoro, nonostante le mansioni assegnate e viene corrisposta, anche ai sensi ed agli effetti del Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66, per 13 mensilità. Tale importo forfetario è assegnato anche a compenso di ogni prestazione eccedente la durata normale dell'orario di lavoro (fatta eccezione per il lavoro festivo, per il quale viene riconosciuto il trattamento specifico), ed esclude pertanto ogni altro compenso erogato per tali prestazioni di lavoro straordinario.

Gli importi corrisposti a titolo di IFD sono di seguito riportati.

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di quadro da parte dell'Azienda verrà mensilmente corrisposta, ai lavoratori interessati, un'indennità di funzione pari a euro 180,00 (centoottanta/00) lorde per 13 mensilità.



69

Responsabilità civile o penale connessa alla prestazione lavorativa

Ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi per colpa dai lavoratori cui è attribuita la qualifica legale di Quadro nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'Azienda.

L'Azienda si assumerà, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, le spese connesse all'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del Quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, salvo dolo o colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato.

Le garanzie e le tutele si applicano al Quadro anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

Diritti di pubblicazione

Previa autorizzazione aziendale, ai Quadri Aziendali è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

Art. 59 - Mansioni del lavoratore

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

Il passaggio di categoria sarà notificato per iscritto all'interessato con indicazione del nuovo gruppo o livello retributivo a cui viene assegnato.

Nel caso di passaggio di qualifica, l'anzianità trascorsa nella qualifica di provenienza deve valere agli effetti del preavviso, delle ferie e del trattamento di malattia.

Per quanto concerne invece gli scatti di anzianità, gli scatti già maturati nella qualifica di provenienza vengono considerati utili ai fini del computo degli scatti complessivi secondo la normativa ed entro i limiti contemplati.

Art. 60 - Entrata e uscita in azienda

L'entrata e l'uscita dei lavoratori dall'azienda, è regolata dalle disposizioni aziendali in atto che dovranno definire l'orario di accesso allo stabilimento e quello di inizio del lavoro. Resta fermo che all'inizio dell'orario di lavoro, il lavoratore dovrà trovarsi al suo posto per iniziare il lavoro e solo da quel momento decorrerà il relativo trattamento retributivo. Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 e fino ai 30.

TITOLO IX: ORARIO DI LAVORO

Art. 61 - Contrazione temporanea dell'orario di lavoro

In caso di sospensione dell'attività lavorativa, in via prioritaria rispetto al trattamento di integrazione salariale, potranno essere utilizzati in modo collettivo, previo esame con i Rappresentanti Sindacali Aziendali, ferie e permessi annui retribuiti.

Art. 62 - Recuperi produttivi

Le perdite della produzione non effettuata per causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture potranno essere recuperate collettivamente, a regime ordinario entro i sei mesi successivi previo esame con la Rappresentanza Sindacale Aziendale.

Art. 63 - Orario di lavoro

La durata settimanale del lavoro ordinario rimane confermata in 40 ore. Essa può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai 12 mesi nei casi previsti nel successivo paragrafo relativo all'orario plurisettimanale, salvi gli accordi aziendali in materia.

L'orario giornaliero di lavoro sarà esposto in apposita tabella, da affiggersi in luogo accessibile a tutti i lavoratori. Le ore di lavoro sono contate con l'orologio dello stabilimento o reparto.

I lavoratori non potranno rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri. Il lavoratore deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti.

Tutti i lavoratori addetti a turni avvicendati beneficiano di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in azienda. Da tale disciplina sono esclusi i lavoratori a turni avvicendati, i quali già usufruiscano nell'ambito delle 8 ore di presenza di pause retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano il consumo dei pasti, ad eccezione di quelle che siano state esplicitamente concesse ad altro titolo. Laddove se ne ravvisi l'esigenza, le parti in sede aziendale potranno concordare diverse modalità di regolazione della mezz'ora retribuita per la refezione. Nel caso di più turni, per prestazioni che richiedono continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro un termine massimo di un numero di ore corrispondenti alla metà del turno. Quando non sia possibile addivenire alla tempestiva sostituzione e le mansioni del lavoratore siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio alla produzione o al lavoro di altri lavoratori, il termine di cui potrà essere in via eccezionale prolungato per tutta la durata del turno così iniziato. Queste prolungate prestazioni, per le ore che eccedono l'orario giornaliero saranno considerate straordinarie e come tali retribuite. Al lavoratore che in via eccezionale abbia prolungato la sua prestazione per le 8 ore del turno successivo, non potrà essere richiesta nei sei giorni lavorativi successivi alcuna prestazione straordinaria.

I lavoratori partecipanti ai turni dovranno alternarsi nei diversi turni allo scopo di evitare che una parte abbia a prestare la sua opera esclusivamente in ore notturne.



Art. 64 – Orario di lavoro dei minori

Per l'orario di lavoro dei minori di età si applicano le norme di legge vigenti. L'orario di lavoro dei predetti minori, non può durare senza interruzione più di 4,30 ore (quattro ore e trenta minuti). Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4,30 ore (quattro ore e trenta minuti), deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di almeno 30 (trenta) minuti ai sensi della legge n. 977/1967 e successive modificazioni ed integrazioni. L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti non è cumulabile con le interruzioni sopra previste. L'interruzione di maggior durata assorbe quella di minor durata. L'orario e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposti insieme agli altri orari.

Art. 65 - Permessi annuali retribuiti

Ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, sono riconosciuti ai lavoratori, in ragione di anno di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, 6 permessi retribuiti di 8 ore per anno solare (pari a complessive 48 ore). A questi permessi individuali vanno aggiunti 4 permessi individuali di 8 ore l'anno in sostituzione delle festività soppresse.

La fruizione individuale dei permessi annuali retribuiti potrà essere effettuata, con esclusione del personale addetto a turni avvicendati e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive, anche per gruppi di 2 ore; per il personale addetto a turni avvicendati la fruizione potrà essere anche a gruppi di 4 ore, sempre compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e con un preavviso di almeno 2 giorni.

Le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, diverse modalità di fruizione delle ore di permesso anno retribuito di cui al presente articolo compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali. I permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito pacchetto individuale di spettanze da fruire entro il 30 giugno dell'anno successivo. Al termine di tale periodo, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

Art. 66 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre il normale orario di lavoro settimanale, come sopra disciplinato. Il limite massimo annuo è fissato in 280 ore per ciascun lavoratore.

Per far fronte ad esigenze lavorative come punte di più intensa attività, nonché di messa in funzione di impianti, nella fase di start up e/o di commesse in scadenza, l'Azienda può fare ricorso, senza consultazione sindacale, a 136 ore annue pro capite di lavoro straordinario da effettuare a turni interi. In tal caso l'Azienda comunicherà ai lavoratori, ed alle rappresentanze sindacali di norma con 4 giorni di anticipo, la necessità di ricorso al suddetto lavoro straordinario e terrà conto di esigenze personali entro il limite del 15% anche con sostituzione tramite personale volontario.

Per le attività di manutenzione, installazione e montaggi il limite massimo annuo di lavoro straordinario annuo è fissato in 300 ore pro capite.

Il lavoro notturno, ai soli fini retributivi, decorre dalle 18,00 e termina alle ore 6,00 e le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondere oltre alla normale retribuzione e da calcolare sulla retribuzione oraria come definita allo specifico articolo, sono definite dalla successiva tabella.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several others on the right side, some with the number 72 written below them.

TABELLA MAGGIORAZIONI		non turnisti	turnisti
straordinario	prime due ore	22%	22%
straordinario	ore successive	28%	28%
lavoro	notturmo fino alle 22	18%	15%
lavoro	notturmo oltre le 22	28%	15%
lavoro	festivo	50%	50%
lavoro	festivo con riposo compensativo	10%	10%
straordinario	festivo oltre le 8 ore	55%	55%
straordinario	festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore	30%	30%
straordinario	notturmo prime due ore	40%	35%
straordinario	notturmo ore successive	45%	40%
lavoro	notturmo festivo	60%	55%
lavoro	notturmo festivo con riposo compensativo	30%	25%
straordinario	notturmo festivo oltre le 8 ore	65%	60%
straordinario	notturmo festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore	40%	30%

Per i lavoratori normalmente a cottimo e con cottimo le percentuali di maggiorazione sono quelle della tabella, aumentate della percentuale minima contrattuale di cottimo e con cottimo.

Nessun lavoratore può rifiutarsi di prestare lavoro straordinario o notturno o festivo, salvo giustificato motivo.

Art. 67 - Lavoro domenicale

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, al fine di migliorare il livello di competitività, produttività ed efficienza organizzativa delle aziende del settore, potranno essere concordate modalità di attuazione del riposo settimanale di cui all'art. 9, comma 3 del D.Lgs. 66/2003, che, tenuto conto della disponibilità espressa dai lavoratori, individui modalità idonee a garantire una equa distribuzione dei carichi di lavoro e delle presenze comprendendo tutto il personale.

73

Vista la particolare disciplina che regola il lavoro domenicale previsto dal CCNL e dalle norme di legge vigenti, le Parti concordano che tale materia sia oggetto di contrattazione di 2° livello.

In tale ambito, territoriale o aziendale, le parti dovranno disporre del calendario delle aperture previsto dalle disposizioni normative in materia per l'anno di riferimento, ferma restando l'applicazione delle maggiorazioni e dei trattamenti economici, le aziende - al fine di garantire lo svolgimento del servizio in relazione alle modalità organizzative - hanno facoltà di organizzare per ciascun lavoratore a tempo pieno, che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, degli orari di lavoro che ne comprendano l'utilizzo.

Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni di cui al presente comma i lavoratori rientranti nei casi sotto elencati:

- le madri, o i padri affidatari, di bambini di età fino a 3 anni;

- i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non auto sufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi.

Altre ipotesi di esclusione potranno essere concordate al secondo livello di contrattazione.

Art. 68 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Al fine di affrontare eventuali congiunture negative del settore, le parti convengono che uno degli strumenti più importanti riguarda l'articolazione degli orari di lavoro, rendendoli più flessibili al fine di massimizzare l'utilizzo degli impianti nei momenti di punta di lavoro e di abbassarlo nei momenti di scarico di commesse.

Si conviene quindi che l'orario di lavoro normale resta fissato a 40 ore settimanali, ma che queste sono la risultante di una media plurisettimanale, con compensazione all'interno dei dodici mesi successivi all'evento che ha prodotto la necessità di rimodulare l'orario di lavoro.

La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale è competenza esclusiva della Direzione Aziendale che potrà stabilirla anche in modo non uniforme, previo esame congiunto con la Rappresentanza Sindacale Aziendale, che dovrà concludersi trascorsi 5 giorni lavorativi dopo il primo incontro.

L'orario plurisettimanale, di cui al comma due del presente articolo, potrà essere attivato per ragioni produttive dalla Direzione Aziendale senza limiti di utilizzo degli orari, purché compatibili con la capienza della compensazione prevista per i dodici mesi successivi e con un orario massimo effettivo di 48 ore settimanali e per non oltre sei mesi consecutivi e nell'arco dell'anno solare.

Le modalità di attuazione oltreché i tempi di implementazione e di recupero dell'orario settimanale di cui al comma precedente sono stabilite dalla Direzione Aziendale previo esame con la Rappresentanza Sindacale Aziendale che si intenderà esaurito entro 5 giorni dalla data del primo incontro. Nel corso dell'esame congiunto la Direzione Aziendale fornirà tutte le indicazioni riguardanti i gruppi di lavoratori interessati, le ore necessarie e la loro collocazione temporale, i periodi previsti di supero e recupero settimanale. Le modalità di attivazione saranno comunicate ai lavoratori interessati con almeno 10 giorni di preavviso rispetto all'attivazione dell'orario plurisettimanale. Nei casi di necessità improvvise e che riguardino un arco di tempo non superiore ai tre mesi di picco produttivo e relativo recupero la



comunicazione ai lavoratori viene ridotta a 5 giorni lavorativi, fermo restando l'esame congiunto che si dovrà esaurire in 2 giorni lavorativi.

La comunicazione ai lavoratori verrà data attraverso affissione in luoghi accessibili a tutti i lavoratori interessati e tramite la scala gerarchica aziendale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale normale sia nei periodi di supero che in quelli di minore prestazione.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale se prestate di sabato sarà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione onnicomprensiva del 15% per compensare il disagio derivante dalla diminuzione della copertura dei mezzi di trasporti pubblici durante il week end.

L'attuazione dell'orario plurisettimanale è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, essendo commisurabile a normale orario di lavoro e non straordinario.

Diverse modalità di articolazione dell'orario plurisettimanale potranno essere definite in sede aziendale.

Art. 69 - Ferie

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio, dal 1° gennaio al 31 dicembre, un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane.

I lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 20 anni compiuti hanno diritto ad un giorno in più rispetto alla misura di cui al comma precedente ed i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre i 20 anni compiuti hanno diritto ad una settimana in più, sempre rispetto alla misura di cui al comma precedente.

Ogni settimana di ferie dovrà essere raggugliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto, eccetto gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo.

I giorni festivi che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglione).

L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione aziendale, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al primo comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca di giornate di ferie di cui al primo comma non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie medesime con un'indennità retributiva; di conseguenza, la relativa fruizione avrà luogo non appena possibile avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative.

L'indennità dovuta al lavoratore per le giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto.

  75

In caso di richiamo in servizio, per esigenze eccezionali, nel corso del periodo di ferie, sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

Art. 70 - Cessione solidale di ferie/P.A.R.

Al fine di consentire ai lavoratori dipendenti che si trovino nella necessità di assistere:

- figli che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti ai sensi dell'art. 24 del decreto legislativo n. 151/2015;
- componenti della propria famiglia anagrafica con handicap in situazione di gravità riconosciuto ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992;

l'Azienda istituirà a livello di unità produttiva/organizzativa, nell'ambito della singola società, un conto ore solidale che permetta loro di utilizzare ferie e/o P.A.R. ceduti da altri lavoratori appartenenti alla medesima unità produttiva/organizzativa secondo quanto di seguito definito.

A seguito di istanza scritta di uno o più lavoratori (ivi compreso l'interessato) o dirigenti delle RSA, l'Azienda richiede al potenziale beneficiario di esprimere per iscritto il proprio consenso alla creazione di un conto ore solidale in suo favore e al conseguente trattamento dei dati personali suoi e dei suoi familiari necessari a questo fine.

L'Azienda, a seguito del consenso del lavoratore beneficiario, provvede tempestivamente a predisporre le misure necessarie a consentire ai lavoratori di cedere ferie e/o P.A.R. al lavoratore in situazione di necessità comunicando, anche mediante affissione sulla bacheca aziendale, la creazione del conto ore solidale.

La suddetta cessione è volontaria e a titolo gratuito e può avere ad oggetto:

- ferie residue non fruita, nella misura minima di un giorno, fermi restando i diritti indisponibili di cui al decreto legislativo n. 66/2003, a condizione che tali spettanze non siano già state assoggettate a contribuzione previdenziale come per legge;
- P.A.R. di spettanza individuale già maturati, nella misura minima di due ore.

Ciascun lavoratore può cedere ferie e P.A.R. come sopra definiti entro i 60 giorni successivi alla comunicazione da parte aziendale dell'avvenuta attivazione del conto ore solidale.

Il lavoratore beneficiario potrà utilizzare gli istituti cedutigli previa accettazione degli stessi espressa in forma scritta e solo una volta esaurita la propria spettanza individuale di ferie/P.A.R..

In ogni caso, le spettanze disponibili sul conto ore solidale non potranno essere utilizzate dal beneficiario a copertura di ore/giornate di CIG.

Le spettanze di ferie e P.A.R. oggetto di cessione sono valorizzate con riferimento alla retribuzione del lavoratore beneficiario e saranno assoggettate a imposizione previdenziale e fiscale al momento della fruizione da parte di questi.

La fruizione degli istituti da parte del beneficiario potrà avvenire entro i 12 mesi successivi alla chiusura dei termini per la cessione. Decorso tale periodo i suddetti istituti rientreranno nella disponibilità del lavoratore cedente, che dovrà utilizzarli con priorità rispetto alle altre spettanze maturate.



Art. 71 – Festività

Agli effetti della legge 22 febbraio 1934, n. 370, sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensati della domenica.

Agli affetti delle disposizioni legislative vigenti e subordinatamente all'evoluzione normativa in materia, sono altresì considerati giorni festivi:

a) Le festività del:

- 25 aprile (anniversario della liberazione),
- 1° maggio (festa del lavoro),
- 2 giugno (festa nazionale della Repubblica);

b) Le festività di:

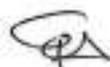
- Capodanno (1° gennaio),
- Epifania del Signore (6 gennaio),
- Ss. Pietro e Paolo, per il comune di Roma (giorno del Santo Patrono - 29 giugno),
- Assunzione di M.V. (15 agosto),
- Ognissanti (1° novembre),
- Immacolata Concezione (8 dicembre),
- Natale (25 dicembre);

c) Le festività del "Lunedì di Pasqua", di S. Stefano e del giorno del S. Patrono del luogo ove è ubicata la sede del lavoro, le cui date sono stabilite annualmente con le modalità previste dalle disposizioni legislative vigenti

La retribuzione delle festività cadenti in giorno infrasettimanale è compresa nella normale retribuzione mensile. Qualora, invece, una delle festività cade di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione al fatto, pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa.

Tale trattamento è dovuto, per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Al trattamento in parola si aggiungono inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art.28 per tali prestazioni.



Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per il lavoro festivo.

Qualora le festività di cui ai punti b) e c) ricorrano nel periodo d'assenza dovuta a malattia, gravidanza e puerperio, o ad infortunio compensati con retribuzione ridotta, l'azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva l'intera retribuzione globale.

Per quanto riguarda le festività (4 novembre) la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con le domeniche.

DICHIARAZIONE VERBALE

Le parti dichiarano che il trattamento retributivo per le festività sopra previsto per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, è a carico dell'azienda esclusivamente ad integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

Art. 72 – Trasferte

Al lavoratore inviato per esigenze di servizio dall'Azienda fuori dal suo normale ambito territoriale di lavoro, saranno rimborsate le spese di viaggio effettive corrispondenti all'utilizzo dei normali mezzi di trasporto qualora non si possa utilizzare di servizi aziendali ed anche il consumo di due o più pasti e/o di pernottare fuori dall'abituale residenza, ovvero sarà corrisposta un'indennità di trasferta o diaria da stabilirsi a livello aziendale.

Le indennità riconosciute al personale in trasferta sono escluse dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e di contratto.

Art. 73 – Trasferimenti

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

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

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

I trasferimenti collettivi formeranno di preventiva comunicazione all'Organizzazione sindacale firmataria del presente CCNL e di un esame congiunto.

La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengano disposti nell'ambito di un territorio non superiore ai 50 chilometri.



78



TITOLO X: MALATTIA ED INFORTUNI

Art. 74 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora, durante il lavoro, il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto, il quale deve informare la Direzione per i provvedimenti del caso.

Qualora l'infortunio accada al lavoratore in lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà fatta al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal successivo paragrafo "Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro" del presente articolo.

Al lavoratore sarà conservato il posto:

- in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge
- in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto Assicuratore.

In tali casi, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa.

Il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la prima giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato secondo quanto previsto dai soli commi 27 e 28 paragrafo "Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro" del presente articolo e ad esclusione di quanto previsto ai commi 29, 30 e 31, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente la scadenza di cui sopra, il lavoratore percepirà il normale trattamento assicurativo.

Ove richiesti verranno erogati proporzionali acconti.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Per gli infortuni sul lavoro verificatisi in azienda, fatto salvo quanto previsto dalla Nota a verbale e secondo le procedure previste dall'Ente assicurativo competente, sarà garantita al lavoratore assente l'erogazione delle spettanze come avviene per il trattamento economico di malattia. A compensazione




 79

delle anticipazioni così effettuate, gli importi delle prestazioni di competenza dell'Ente assicurativo vengono liquidate direttamente all'azienda.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea o del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, il lavoratore deve presentarsi allo stabilimento per la ripresa del lavoro.

Qualora la prosecuzione dell'infermità oltre i termini di conservazione del posto di cui ai punti a) e b) non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

L'infortunio sul lavoro sospende il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale scopo nell'unità produttiva.

L'assenza per malattia professionale od infortunio, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima mensilità, quattordicesima mensilità, ecc.).

NOTA A VERBALE

In caso di infortunio e di malattia professionale non si farà luogo al cumulo fra il trattamento previsto dal presente Contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso al lavoratore il trattamento globale più favorevole.

Art. 75 - Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il primo giorno di assenza.

Per le assenze verificatesi nei primi 90 giorni di svolgimento del rapporto di lavoro, i nuovi assunti, entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza, devono comunicare all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

In tutti i casi di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia e in particolare nel caso in cui il medico non proceda all'invio on line del certificato (come, ad esempio, nell'ipotesi di impossibilità di invio telematico o di certificati e attestati rilasciati dalle strutture ospedaliere in sede di pronto soccorso/ricovero), il lavoratore è tenuto a richiedere al medico di base o alla struttura sanitaria l'attestazione con la prognosi in forma cartacea e a recapitarla all'azienda, entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza, fermo restando l'avviso all'azienda di cui al primo comma entro il primo giorno di assenza.

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il primo giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici secondo le modalità di cui ai tre precedenti commi.



80

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette (avviso all'azienda e, ove previsti, della comunicazione del protocollo identificativo o del recapito del certificato), salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, e per tutta la durata della malattia, a trovarsi a disposizione nel domicilio comunicato al datore di lavoro, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali, di tutti i giorni compresi i domenicali o festivi, per consentire l'accertamento del suo stato di salute.

Sono fatte salve le necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi, eccezionali motivi familiari comunicati preventivamente, salvo i casi di forza maggiore, all'azienda e successivamente documentati.

Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda contestualmente i mutamenti di domicilio o dimora, anche se temporanei.

Le assenze e le inosservanze di cui ai commi precedenti comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, fermo restando quanto previsto dall'articolo 7, ultimo comma, legge 20 maggio 1970, n. 300, con proporzionalità relativa all'infrazione riscontrata e alla sua gravità.

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo, definito breve, di:

- 180 giorni per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 270 giorni per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a i 6 anni compiuti;
- 365 giorni per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Nel caso di più malattie o infortuni non sul lavoro, i suddetti periodi di conservazione del posto si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nell'ipotesi in cui il superamento dei sopra indicati periodi di conservazione del posto fosse determinato da un evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a due mesi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al comma precedente, pari alla metà dei periodi stessi. Di conseguenza il periodo complessivo del posto, definito comporto prolungato, sarà:

- Per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$;
- Per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino ai 6 compiuti: mesi $9 + 4,5 = 13,5$;
- Per anzianità di servizio oltre i 6 anni: mesi $12 + 6 = 18$.



Il periodo complessivo di conservazione del posto di cui al comma precedente si applica anche nel caso in cui si siano verificate, nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti, ciascuna, una assenza continuativa pari o superiore a tre mesi.

Il suddetto periodo di comportamento prolungato viene riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del periodo di comportamento breve abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a tre mesi.

Resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975, n. 419, per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da TBC.

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

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

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

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato d'infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente Contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Resta espressamente convenuto che, superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di 4 mesi, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa prolungata, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. Ai fini di cui sopra il

lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto della D. Lgs. 196/2003, sulla tutela della privacy.

Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia per i lavoratori valgono le norme di legge regolanti la materia.

Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto, una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato, operando a al fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

A tal fine il lavoratore avrà diritto al seguente trattamento:

- Per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 2 mesi e al livello dell'80% della retribuzione globale netta per i 4 mesi successivi;
- Per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a i 6 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e al livello dell'80% della retribuzione globale netta per i 6 mesi successivi,
- Per anzianità di servizio oltre i 6 anni, l'intera retribuzione globale per i primi 4 mesi e al livello dell'80% della retribuzione globale netta per gli 8 mesi successivi.

Nell'ipotesi di applicazione del comparto prolungato il trattamento sarà il seguente:

- Per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$ di cui 3 mesi ad intera retribuzione globale e mesi 6 al livello dell'80% della retribuzione globale netta;
- Per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 anni compiuti: $9 + 4.5 = 13.5$ di cui 4,5 mesi ad intera retribuzione globale e mesi 9 al livello dell'80% della retribuzione globale netta;
- Per anzianità di servizio oltre i 6 anni: mesi $12 + 6 = 18$ di cui 6 mesi ad intera retribuzione globale e mesi 12 al livello dell'80% della retribuzione globale netta.

Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini dei suddetti trattamenti economici si deve tener conto dei periodi di assenza complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiore a 7, l'ottava e le successive assenze di

  83

durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fine del calcolo dei limiti di trattamento economico; a tali effetti non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero compreso il day hospital ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui alla prima nota a verbale del presente paragrafo, fruiti presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione.

Fatti salvi i periodi di conservazione del posto sopra definiti, nel computo dei limiti di trattamento economico non saranno conteggiati e quindi saranno retribuiti ad intera retribuzione globale:

- a) I periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi, fino ad un massimo di:
- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
 - 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
 - 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;
- b) I periodi di malattia di durata superiore a 21 giorni continuativi, fino ad un massimo di:
- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
 - 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
 - 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

E comunque fino ad un tetto massimo di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui al punto a) e b) unitariamente considerati.

Ove richiesti verranno erogati acconti.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Su richiesta del lavoratore, l'azienda, per un massimo di due volte nell'anno solare, fornisce entro 20 giorni dalla richiesta, informazioni necessarie alla esatta conoscenza della situazione del cumulo di eventuali assenze per malattia, in relazione alla conservazione del posto di lavoro ed al trattamento economico dei periodi di assenza per malattia e/o infortunio non sul lavoro.

Salvo quanto previsto per i periodi di aspettativa sopra indicato, l'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima, mensilità, ecc.).

Agli effetti del presente paragrafo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio sul lavoro.



84

NOTE A VERBALE

La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi, o affetti da morbo di Cooley nonché dei lavoratori affetti da neoplasie, da epatite B e C ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie, sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione, anche nell'ambito della Commissione verifica assenteismo, facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

Le parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria di malattia sono solo quelli che appartengono alla categoria giuridica operaia e cioè ai lavoratori di cui al quinto gruppo professionale prima fascia e seconda fascia - primo alinea, al quarto gruppo professionale prima fascia e seconda fascia - primo alinea, al terzo gruppo professionale prima fascia - primo alinea e seconda fascia - primo alinea.

Art. 76 – Assenteismo

Le parti riconoscono la necessità di evitare utilizzi impropri della normativa per il trattamento in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro.

A tal fine per prevenire situazioni di elevato assenteismo collegati ad eventi giustificati come malattia che si dovessero verificare le parti concordano di applicare la regolamentazione di seguito indicata.

Il trattamento di miglior favore per i lavoratori operai rispetto alla Legge previsto dal presente Contratto per il periodo di cosiddetta carenza (primi tre giorni di ogni evento di malattia) trova applicazione soltanto in due eventi di malattia all'anno solare per ciascun lavoratore; a partire dal terzo evento di malattia per anno solare per ciascun lavoratore il trattamento di miglior favore previsto dal presente Contratto per il periodo di cosiddetta carenza (primi tre giorni di malattia) non verrà erogato.

Questa specifica regolamentazione non troverà applicazione in caso di ricoveri ospedalieri, a prescindere dal numero di essi durante ciascun anno solare, e nei seguenti casi:

- Lavoratori sottoposti a dialisi o affetti dal morbo di Cooley, da neoplasie, da epatite B e C, ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie, diabete;
- Lavoratori affetti da TBC o da gravi patologie, che richiedono terapie salvavita, con conseguente discontinuità lavorativa;
- Ogni altra patologia che richieda frequenti e ricorrenti ricoveri ospedalieri, anche in day hospital, è equiparata a quelle del comma precedente.

Le Aziende che applicano il presente CCNL inoltre, esamineranno e valuteranno con particolare attenzione i casi di superamento del periodo di comporta in caso di malattie terminali, andando anche oltre i limiti previsti dall'articolo precedente.

Art. 77 - Giustificazione delle assenze

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

In relazione alla giustificazione delle assenze in caso di malattia, e ferme restando l'obbligo di dare immediata notizia all'assenza del datore di lavoro, quanto previsto dal presente articolo si realizza anche mediante la comunicazione scritta da consegnare a mano oppure a mezzo raccomandata oppure a mezzo e mail certificata trascrivendo il numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato per via telematica dal medico all'INPS.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto.

Art. 78 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

In caso di gravidanza e puerperio, il periodo di astensione obbligatoria relativo a 5 mesi, alla lavoratrice sarà corrisposta l'intera retribuzione globale; quindi, l'azienda si impegna all'integrazione fino al raggiungimento del 100% della retribuzione.

In caso di estensione, a norma di legge, oltre i termini, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente Contratto previsto dalla legge.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno, rispettivamente, le disposizioni di cui al paragrafo "Trattamento in caso di malattia e di infortunio sul lavoro", a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice interessata.

Art. 79 - Conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza

Ai sensi e per gli effetti di Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza (D.P.R. 9 ottobre 1990, n.309), il lavoratore del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico - riabilitative e socio assistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all' esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare alla Direzione dell'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione ai sensi dell'art 122 del citato Testo unico. Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenderà servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di

aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

Previa richiesta scritta, l'azienda concederà ai lavoratori che ne facciano richiesta per la necessità, attestata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, un periodo di aspettativa- compatibile con le esigenze tecnico-produttive -non superiore a quattro mesi, anche frazionabile per periodi non inferiori ad un mese.

Durante i suddetti periodi di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o Contratto.

Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione a tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

TITOLO XI: ASPETTATIVA E CONGEDI PER CAUSE PARTICOLARI

Art. 80 - Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari

- A) I lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una sola volta in costanza del rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6 mesi non frazionabili.

Nel caso di richiesta motivata dall'esigenza di svolgere attività di volontariato la suddetta anzianità di servizio è ridotta a 7 anni.

I lavoratori dovranno avanzare richiesta scritta del periodo di aspettativa al datore di lavoro specificandone le motivazioni. La Direzione potrà concedere il beneficio, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative dell'azienda e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedere l'uno per cento del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

- B) Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art.4, secondo comma, della legge n.53 del 2000, n.287, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all' art. 433 Codice civile anche se non conviventi, non che dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 81 – Part-time dopo la gravidanza

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende accoglieranno, nell'ambito del 5 per cento della forza occupata nell'unità produttiva arrotondata sempre all'unità superiore, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande. La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

Art. 82 - Congedi parentali

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

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

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

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

Art. 83 - Congedo matrimoniale

In caso di matrimoni compete ai lavoratori ed alle lavoratrici non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale detti lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Durante il periodo di congedo matrimoniale le aziende riconosceranno una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Il trattamento economico sopra previsto spetta ai lavoratori occupati, quando gli stessi fruiscano effettivamente del congedo. Tuttavia si fa luogo egualmente alla corresponsione dell'indennità per congedo matrimoniale, quando il lavoratore, ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro, si trovi, per giustificato motivo, sospeso od assente.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.

Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Il detto congedo matrimoniale spetta anche alle coppie come da normativa prevista inerente alle unioni civili.

Art. 84 - Diritto allo studio, formazione professionale, lavoratori studenti e congedi per la formazione

Le parti firmatarie del presente contratto e la Organizzazione sindacale firmataria determineranno modalità di esercizio del diritto allo studio in un'apposita Commissione Paritetica che si riunirà prima della firma del prossimo CCNL, con particolare riferimento ai lavoratori studenti, e della formazione professionale definendone quantità e modalità di fruizione compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive così come definito dall'art. 9.

I lavoratori studenti comunque potranno fruire di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per due giorni precedenti, se lavorativi, l'esame nel caso di esami universitari ovvero la sessione di esami negli altri casi.



Art. 85 - Permessi per eventi e cause particolari

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TITOLO XII: RETRIBUZIONE

Art. 86 - Forme di retribuzione

I lavoratori sono retribuiti ad economia o con una delle seguenti altre forme di retribuzione: a cottimo individuale, a cottimo collettivo, con altre forme di incentivo determinato in relazione alle possibilità tecniche e all'incremento della produzione.

Art. 87 - Mensilizzazione

La retribuzione dei lavoratori è determinata in misura fissa mensile. La retribuzione oraria dei lavoratori ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per 173 i minimi tabellari della classificazione unica, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito e gli altri compensi eventualmente fissati a mese. A tale importo si aggiungeranno gli eventuali elementi orari della retribuzione quali, ad esempio: incentivi, indennità, varie, etc.

Inoltre per gli addetti lavoranti a cottimo e per i con-cottimisti si aggiungerà rispettivamente il rendimento di cottimo e di con-cottimo.

Art. 88 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore non oltre la fine di ogni mese. Sono fatte salve le prassi aziendali esistenti comprese quelle riguardanti il pagamento della retribuzione delle ferie [collettive e/o continuative] all'inizio del godimento delle stesse. All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnato al lavoratore un prospetto retributivo in cui dovranno essere diversamente specificate: la ragione sociale aziendale, il nome del lavoratore, il mese cui la retribuzione si riferisce, le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute. Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso in caso di contestazione di uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Art. 89 - Minimi tabellari

I minimi tabellari mensili della classificazione unica dei lavoratori pari agli importi della seguente tabella:

Livello di inquadramento	Paga base nazionale conglobata	Anno 2023	Anno 2024
Quadri	2.699,85	*	*
1° Livello	2.248,08	*	*
2° Livello	2.012,45	*	*
3° Livello	1.793,12	*	*
4° Livello	1.618,75	*	*
5° Livello	1.511,02	*	*
6° Livello	1.407,94	*	*
7° Livello	1.283,38	*	*

Tali importi sono in vigore dal 01/07/2022.

*Ogni anno nel mese di giugno le parti si incontreranno per stabilire la progressione dei minimi tabellari. Tali importi verranno concordati tenendo conto di quanto rilevato dall'Istat con la pubblicazione dell'indice IPCA, depurato dall'inflazione importata.

Art. 90 - Aumenti periodici di anzianità

Il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) avrà diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito ad una maggiorazione della retribuzione mensile in cifra fissa, fatto salvo quanto specificamente previsto nelle successive norme transitorie, pari agli importi di cui alla seguente tabella:

Livello di inquadramento	Aumenti periodici di anzianità
Quadri	25,46
1° Livello	24,84
2° Livello	22,83
3° Livello	21,95
4° Livello	20,66
5° Livello	20,30
6° Livello	19,73
7° Livello	19,47

Al fini del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di 5 bienni. Gli aumenti periodici non debbono essere considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di incentivo e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla retribuzione globale di fatto. Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Norma Transitoria: Per i dipendenti di Aziende che provengono dall'applicazione di altri CCNL, gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

RAM 




93


Art. 91 - Tredicesima mensilità

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione globale di fatto. Per i lavoratori retribuiti a cottimo si farà riferimento al guadagno medio orario del mese precedente ragguagliato a 173 ore.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di prova è utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

In attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, convengono che a decorre dal 1° gennaio 1998 e fino al 31 dicembre 1999 la tredicesima mensilità è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 92 - Quattordicesima mensilità

La corresponsione della quattordicesima mensilità sarà erogata mensilmente nella quota di un dodicesimo della retribuzione. Tale rateo sarà corrisposto mensilmente unitamente alla retribuzione ordinaria.

Art. 93 - Mense aziendali e indennità di mensa

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

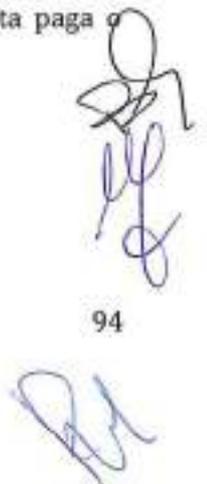
L'equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del Codice Civile, né degli altri istituti contrattuali e di legge.

Art. 94 - Indennità maneggio denaro. Cauzione

Il lavoratore, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo tabellare della categoria di appartenenza. Le somme eventualmente richieste a detto lavoratore a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi matureranno a favore di detto lavoratore.

Art. 95 - Reclami sulla retribuzione

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.



Art. 96 - Formazione professionale

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

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

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

Le parti concordano altresì sull'opportunità che tutti i lavoratori possano accedere durante l'arco della propria vita lavorativa a programmi di formazione ed aggiornamento professionale su contenuti attinenti alla realtà produttiva aziendale.

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

In particolare le Parti assegnano all'Ente Bilaterale Italia (E.B.I.) una fondamentale funzione per erogare formazione professionale ai lavoratori ed auspicano che si possa realizzare un incrocio positivo con il sistema contrattuale e formativo.

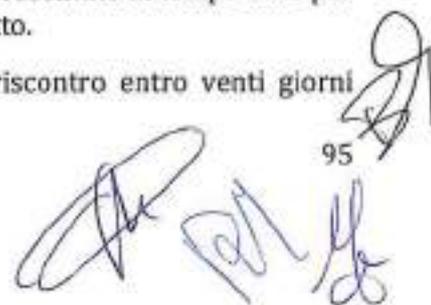
Art. 97 – Decorrenza e durata

Il presente Contratto decorre dal 01/07/2022 e avrà vigore fino al 31/12/2025.

Il Contratto si intenderà rinnovato se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente Contratto resterà in vigore fino a che non ne sia stato sottoscritto uno nuovo.

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

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



95

Al rispetto dei tempi e delle procedure sopra dette è condizionata l'applicazione del meccanismo che, della data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica denominata "elemento provvisorio rinnovo contratto" a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.

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

Art. 98 – Rinnovo parte economica

Una Commissione bilaterale sarà costituita entro il primo semestre di vigenza contrattuale con il compito di individuare uno o più indicatori economici utili al fine del rinnovo del presente Contratto.

Per il 2023 e per il 2024 le Parti convengono di non dare corso ad altri aumenti della retribuzione che non siano quelli dedicati alla assistenza integrativa e per la previdenza integrativa, come definiti nell'art. 31 e 32 del presente CCNL.

Art. 99 – Clausola di responsabilità

Il presente Contratto collettivo costituisce un insieme integrato, sicché tutte le sue clausole sono correlate ed inscindibili tra loro, con la conseguenza che il mancato rispetto degli impegni ivi assunti dalla Organizzazione Sindacale firmataria e/o dalle Rappresentanze sindacali aziendali, ovvero comportamenti idonei a rendere inesigibili le condizioni stabilite con il presente Contratto collettivo e i conseguenti diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti all'Azienda dal presente contratto collettivo, posti in essere dalla Organizzazione Sindacale firmataria e/o dalle Rappresentanze sindacali aziendali, anche a livello di singoli dirigenti, libera l'Azienda dagli obblighi derivanti dal presente Contratto collettivo in maniera di:

- Contributi sindacali
- Permessi sindacali retribuiti per i componenti degli organi direttivi nazionale e provinciali della Organizzazione sindacale firmataria il presente Contratto collettivo ed esonera le Aziende dal riconoscimento e conseguente applicazione delle norme di legge in materia di permessi sindacali aggiuntivi.

Le parti si danno altresì atto che comportamenti, individuali e/o collettivi, dei lavoratori idonei a violare, in tutti o in parte e in misura significativa, le clausole del presente Contratto collettivo ovvero a rendere inesigibili i diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti da esso alla parte Datoriale, facendo venir meno l'interesse alla permanenza dello scambio contrattuale ed inficiando lo spirito che lo anima e producono per la Parte datoriale gli stessi effetti liberatori di quanto indicato alla precedente parte del presente articolo.



DISPOSIZIONI FINALI

Le Parti convengono sulla natura del presente Contratto come del tutto idoneo a fornire un'esauriva disciplina normativa ed economica per sostituire, per le Aziende e Società che volessero aderivi, il CCNL della categoria di provenienza.

L'adesione al presente CCNL da parte di terzi è comunque condizionata dal consenso unanime delle Parti firmatarie.

Per eventuali istituti normativi che non sono stati oggetto del presente Contratto Collettivo si farà riferimento alle leggi vigenti.

