

CONSORZIO COPAM	C.I.S.A.L. TERZIARIO
	C.I.S.A.L. Confederazione Italiana Sindaca Autonomi Lavoratori

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
per i Dipendenti da Aziende del Consorzio COPAM

(In vigore dal 1 ottobre 2014 al 30 settembre 2017)

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici riservandosi ogni azione di salvaguardia. Gli Enti Istituzionali (CNEL), le Banche dati e i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.

Riproduzione vietata, con qualsiasi mezzo, inclusa la fotocopia.
Tutti i diritti sono riservati.

CISAL, Consorzio COPAM, CISAL TERZIARIO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL CONSORZIO

COPAM

Le presente edizione di stampa del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti da Aziende del Consorzio COPAM del 30 Settembre 2014 è stata autorizzata dalle Parti firmatarie:

Consorzio COPAM

C.I.S.A.L. TERZIARIO
C.I.S.A.L.

CONSORZIO COPAM:

C.I.S.A.L.: Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

C.F. 80418520583

Via Torino, 95 – 00184 ROMA

**C.I.S.A.L. TERZIARIO: Federazione nazionale sindacati autonomi lavoratori
commercio, Autorimesse e Parcheggi, terziario e turismo**

C.F. 97086090582

Via Torino, ~~95~~ – 00184 ROMA

VIA CRISTOFORO COLOMBO 115 - 00147 ROMA

L'anno 2014 il 30 settembre in Roma, presso la sede della Cisl, sita in Roma, ~~Via Torino 95,~~
VIA C. COLOMBO 115

Tra

CONSORZIO COPAM, rappresentato da, nella sua qualità di
..... e da una delegazione composta dai Sigg.
.....;

e
a ~~SECRETARIA NAZIONALE~~
SECRETARIA NAZIONALE

C.I.S.A.L. TERZIARIO: rappresentata dal ~~Segretario Nazionale Fulvio De Gregorio e dai~~
~~componenti della segreteria Vincenzo Caratelli, Luca Di Oto, Alice Fioranzato, Luca Gaburro, Vito~~
~~Perrone, nonché da Angelo Cagnazzo, Massimo Galdari, Francesco Cantelli, Francesco~~
~~Gaporale, Anna Rita Crudo, Guidi D'amato e Vito Naddeo.~~ PAOLO MAGRI, GIOVANNI GIUDICA,
FRANCESCO FAZZIETTA

con l'assistenza di:

C.I.S.A.L.: Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori rappresentata dal
Segretario ~~Generale Francesco Cavallaro, Massimo Biasi e Pietro Venneri;~~
CONFEDERALE FULVIO DE GREGORIO
SI STIPULA

Il CCNL per i dipendenti delle Aziende del Consorzio COPAM con validità 01 ottobre 2014 – 30 settembre 2017.

CONSORZIO copam	C.I.S.A.L. TERZIARIO
	C.I.S.A.L. Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

Le Parti, al fine di agevolare gli Operatori che utilizzeranno il presente CCNL, si riservano di predisporre, come strumento di lavoro, anche la Sintesi Contrattuale. Tale sintesi non potrà, però, sostituirsi al CCNL stesso.

INDICE

Titolo	Articoli	Descrizione	Pag.
		Indice	6
		Premessa	9
DISCIPLINA GENERALE			
I	1, 2	Aspetti Generali	13
II	3 – 12	Diritti Sindacali e d'Associazione	14
III	13 – 19	Livelli di Contrattazione	16
IV	20, 21	Commissioni Paritetiche Nazionali e Locali	19
V	22	CCNL: Decorrenza e Durata	20
VI	23 – 25	CCNL: Esclusività di Stampa e Distribuzione Contratti	21
VII	26	CCNL: Efficacia	22
VIII	27	CCNL: Definizioni	22
IX	28	Mobilità e Mercato del Lavoro	23
X	29, 30	Gli Istituti del nuovo Mercato del Lavoro	23
XI	31 – 35	Lavoro a tempo Parziale	25
XII	36 – 39	Lavoro a tempo Determinato	27
XIII	40 – 50	Contratti d'Inserimento	30
XIV	51	Contratti di Lavoro Espansivi	32
XV	52	Contratti di Lavoro Difensivi	33
XVI	53	Lavoro Ripartito	33
XVII	54 – 65	Telelavoro	33
XVIII	66 – 70	Lavoro Intermittente	36
XIX	71 – 73	Contratto di Somministrazione di Lavoro	38
XX	74	Lavoratori di Prima Assunzione	39
XXI	75 – 77	Costituzione del rapporto di lavoro	40
XXII	78 – 80	Mansioni del Lavoratore	41
XXIII	81 - 83	Orario di Lavoro	42
XXIV	84	Personale non soggetto a Limitazione d'Orario	43
XXV	85	Orario di Lavoro dei Minori	44
XXVI	86, 87	Riposo Giornaliero e Riposo Settimanale	44

XXVII	88	Permessi	45
XXVIII	89, 90	Festività e Festività Abolite	46
XXIX	91	Solidarietà difensiva	47
XXX	92	Intervallo per la consumazione dei Pasti	47
XXXI	93	Congedo per Matrimonio	47
XXXII	94	Volontariato	48
XXXIII	95	Lavoratori Studenti	48
XXXIV	96, 97	Maternità	48
XXXV	98	Ferie	52
XXXVI	99	Malattia od Infortunio non professionali	53
XXXVII	100	Malattia od Infortunio professionali	55
XXXVIII	101	Aspettativa non retribuita per Malattia od Infortunio	57
XXXIX	102	Polizze Infortuni professionali od extraprofessionali	57
XL	103	Gratifica Natalizia o Tredicesima mensilità	58
XLI	104 – 106	Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.)	58
XLII	107	Tutela della Salute e dell'Integrità Fisica del Lavoratore - Ambiente di lavoro	60
XLIII	108, 109	Obbligo di fedeltà - Patto di non concorrenza	60
XLIV	110, 111	Diritti del Lavoratore	60
XLV	112	Cessione - Trasformazione dell'Azienda.....	61
XLVI	113 – 117	Ente Bilaterale Confederale ((NOME DELLE ENTE BILATERALE D/ COSTITUIRE)) - Prestazioni assistenziali e mutualistiche.....	61
XLVII	118	Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazioni	65
XLVIII	119	Composizione delle controversie	65
XLIX	120	Ente Bilaterale di Formazione (EBF)	63
L	121	Previdenza Complementare	63
LI	122	Patronati	63
LII	123	Contributo d'assistenza Contrattuale	63
LIII	124	Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC)	65
LIV	125	Privacy	65

DISCIPLINA SPECIALE

LV	126	Ambito di applicazione	69
----	-----	------------------------------	----

LVI	127 – 132	Quadri	69
LVII	133, 134	Classificazione Unica	70
LVIII	135 - 137	Operatori di Vendita - Viaggiatori	87
LIX	138	Periodo di Prova	89
LX	139 - 141	Tabelle Retributive	90
LXI	142, 143	Trattamento Economico	96
LXII	144	Aumenti periodici d'Anzianità	96
LXIII	145 – 147	Lavoro Ordinario Festivo e Notturno	97
LXIV	148	Lavoro Straordinario e supplementare	98
LXV	149	Banca delle Ore	99
LXVI	150 – 154	Trasferimento - Trasferta - Distacco o comando	100
LXVII	155 - 167	Apprendistato	103
LXVIII	168	Indumenti ed attrezzi di lavoro	108
LXIX	169 – 171	Codice disciplinare - Doveri del lavoratore dipendente - Disposizioni disciplinari - Licenziamenti	108
LXX	172 – 174	Risoluzione rapporto di lavoro - Preavviso	111
LXXI	175	Risarcimento danni	113
LXXII	176	Allineamento contrattuale	113
LXXIII	177	Benefici fiscali Accordi di secondo livello territoriali od aziendali ...	114

ALLEGATI

All 1	Accordo sull'Apprendistato	
All 2	Elemento Perequativo Regionale	
All 3	Accordo sulla contrattazione di secondo livello.....	
All 4	Protocollo RLS	

Premessa

Le Parti hanno ritenuto opportuno incontrarsi alla luce delle peculiarità del settore in cui operano che, come emerge dalla comune esperienza quotidiana delle aziende del Consorzio COPAM, non appaiono adeguatamente rappresentate o considerate nella contrattazione collettiva di settore allo stato intervenuta.

In tale contesto, va anche considerato che il continuo aggiornamento della normativa, la quale sempre più spesso rinvia la contrattazione collettiva l'individuazione di previsioni e/o discipline ad hoc in relazione alle peculiarità di ciascun settore.

Tale esigenza si pone con particolare evidenza nel settore delle Autorimesse e Parcheggi in molteplici aspetti fondamentali, che necessitano di un'analisi approfondita e di una risposta tempestiva da parte della contrattazione collettiva anche in funzione delle criticità che il settore sta attraversando per la incontrovertibile evoluzione del mercato.

Le Parti hanno voluto premettere alla stesura del CCNL un'analisi dell'attuale situazione del lavoro, individuandone le criticità e cercando soluzioni che le riducano.

Per tale ragione, questo CCNL si pone come un primo passo verso una revisione critica delle soluzioni contrattuali esistenti, ponendo l'esperienza che si farà nel corso della sua applicazione al Servizio del suo rinnovo.

Il Principio di Sussidiarietà

Siamo reduci da due secoli di contrapposizioni dogmatiche:

- da una parte chi, in nome della libertà economica, vorrebbero escludere la responsabilità sociale delle imprese;
- dall'altra parte coloro che, di fatto, in nome della giustizia sociale, pur nell'attuale contesto di libero mercato mondiale vorrebbero soffocare la libertà economica e l'esistenza stessa delle imprese.

Entrambe queste posizioni, nella loro radicalizzazione, si sono rivelate dannose ed hanno originato solo contrapposizioni, discriminazioni, perdita di posti di lavoro e lavoro sommerso.

Le Parti sono peraltro consapevoli che il singolo CCNL non può contemplare e, comunque, risolvere tutte le varie problematiche connesse alla situazione complessiva del lavoro anche in considerazione di previsioni normative che, in molti casi, non consentono alla contrattazione collettiva alcuna flessibilità.

Tra tutte, si pensi alle attuali leggi sulla maternità e sulla paternità, sull'assistenza ai lavoratori disabili o ai parenti/disabili dei lavoratori, sulla malattia e sulla tutela degli infortuni, che sicuramente sono state elaborate dal Legislatore a garanzia della collettività ma che scaricano inevitabilmente ulteriori costi sull'impresa, non preoccupandosi del basso livello dei servizi e delle limitate detrazioni fiscali alle famiglie di Lavoratori con figli. Visti i notevoli sforzi che le aziende, soprattutto piccole e medie, affrontano sotto il profilo organizzativo ed economico, le risposte in termine di aiuti diretti ed indiretti agli stessi lavoratori in detti campi risultano essere comunque insufficienti, registrando una inspiegabile dispersione degli oneri – diretti e indiretti – cui, comunque, le parti del rapporto di lavoro sono tenute.

Le Parti del presente CCNL, quindi, intendono creare un sistema di contrattazione collettiva e relazioni sindacali più elastico e, comunque, quanto più possibile rispondente alle comuni - ed anche, in alcune inevitabili situazioni, contrapposte - esigenze di aziende e dipendenti del settore Autorimesse e Parcheggi. Tra gli altri, è comune interesse delle Parti limitare al massimo la dispersione delle energie, comunque nel pieno rispetto della normativa tempo per tempo vigente, e nell'interesse sia dei Lavoratori che dei Datori di Lavoro, anche in funzione del fatto che i notevoli costi attuali che le aziende devono sostenere non possono più essere tollerati dai singoli esercenti, sicuramente anche per la contrattazione collettiva attuale che non rispecchia assolutamente il settore di appartenenza.

La scelta di questo CCNL è, perciò, nel segno del principio di sussidiarietà, per cui:

1. nel CCNL si prevedono istituti essenziali che rispondano ai bisogni della generalità dei Lavoratori e delle Aziende;
2. con la contrattazione di secondo livello si ricercheranno le soluzioni economiche e normative compatibili con la specificità produttiva, con il particolare settore o con i particolari bisogni dei Lavoratori;
3. con l'elemento perequativo territoriale (EPR) si tiene conto degli indici regionali del costo della vita per ridurre le differenze sui poteri d'acquisto a parità di retribuzione contrattuale dei lavoratori;
4. con le assicurazioni integrative e con la mutualità contrattuale, si cercheranno di affrontare i casi di particolare difficoltà, che non avrebbe alcun senso tentare di gestire tramite il CCNL ed il cui rischio non si potrebbe porre in capo alle singole aziende.
5. da ultimo, le Parti intendono porsi come interlocutori presso gli Enti Pubblici a difesa dei Lavoratori e del lavoro.

Naturalmente, le Parti sono coscienti di vivere in un sistema normativo "rigido" che, anziché favorire la ricerca di soluzioni, sclerotizza l'azione delle Parti Sociali con i principi d'inderogabilità e carica sui Lavoratori oneri previdenziali elevatissimi senza proporzionata contropartita.

Le Parti ritengono che, essendo l'impresa "un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di Autorimesse e Parcheggi", il lavoro ha l'onere principale di originare le risorse per retribuire se stesso e gli altri costi aziendali.

Ne consegue che qualsiasi gravame sull'impresa, o ne riduce la compatibilità, o riduce la remunerazione del lavoro.

La situazione generale dei gravami sull'impresa (costo del lavoro per previdenza, fiscalità, assicurazioni obbligatorie, ecc.) fa sì che a fronte di un costo complessivo tra i più elevati in Europa, il Lavoratore italiano percepisca una retribuzione utile per acquisire beni e servizi tra le più basse.

Per questo, le Parti concordano sull'opportunità di contenere il peso contrattuale di molti istituti "di nicchia", che riguardano cioè pochissimi Lavoratori e che facilmente si prestano ad abusi, monetizzandoli.

Resta l'enorme divario tra il costo aziendale dell'ora lavorata e la sua retribuzione netta, ma, su questo, il CCNL non può purtroppo intervenire, essendo esso determinato dalla Legge.

Progressività

Per quanto precede, vi sarà progressività nel decollo complessivo dei benefici (parte da CCNL, parte da secondo livello e parte individuale) anche perché, alcuni di essi, saranno correlati ai risultati ottenuti.

La comparazione tra questo ed altri CCNL dovrà, quindi, essere fatta dopo un tempo ragionevole di applicazione di almeno 12 mesi ed ottimale di 24 mesi.

Le Parti, attraverso gli Organismi Bilaterali, raccoglieranno le osservazioni e le proposte dei Lavoratori e delle aziende cui si applica il presente CCNL, predisponendo, se del caso, le necessarie modifiche.

Esemplificazioni e interpretazioni

Le Parti sono coscienti delle difficoltà di rendere univoca l'interpretazione del Testo contrattuale.

Allo scopo concordano d'inserire "in caratteri corsivi" alcune esemplificazioni e/o definizioni.

Analogamente, nel caso si rilevi che una dicitura origini dubbio, le Parti, per il tramite dell'apposita Commissione Bilaterale, formuleranno il testo d'interpretazione autentica, con le eventuali esemplificazioni che saranno di volta in volta inserite "in corsivo" nel Testo contrattuale editato nel sito dell' (Nome delle Ente Bilaterale da costituire), subito alla fine dell'articolo cui si riferiscono. Con tale procedura, il testo modificato avrà piena efficacia contrattuale dal primo giorno del mese successivo a quello di pubblicazione.

Partecipazione

I Lavoratori ed i Datori di Lavoro, per il tramite delle Parti stipulanti il presente Contratto, potranno autonomamente trasmettere motivate osservazioni e proposte alla Commissione Bilaterale sull'interpretazione autentica contrattuale.

Tali osservazioni saranno discusse e potranno determinare un'interpretazione autentica, immediatamente operativa dopo la pubblicazione nei tempi, modi e condizioni previsti dal paragrafo che precede, od origineranno una proposta di modifica da discutere nel prossimo rinnovo contrattuale.

Conclusioni

Le Parti intendono con questo contratto promuovere l'implementazione dell'attività imprenditoriale, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività nell'ambito delle Aziende operanti nel settore delle Autorimesse e Parcheggi, in modo da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell'innovazione e dell'occupazione, la flessibilità della prestazione lavorativa, l'emersione del lavoro nero ed il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro, sempre privilegiando, per quanto possibile, la salvaguardia dei posti di lavoro mediante destrutturazione dell'impianto contrattuale e della gestione dei relativi rapporti, il contenimento del costo del lavoro e la riduzione od il contenimento delle eccezioni al sinallagma. Quanto precede, al fine primario di recuperare competitività e favorire così lo sviluppo dell'occupazione.

Perciò, il CCNL, in funzione delle concrete situazioni aziendali, favorisce una diffusa contrattazione di secondo livello che permetta, ovunque possibile, la salvaguardia del livello delle retribuzioni reali dei Lavoratori, anche grazie alla detassazione, alla promozione di servizi ed all'attivazione di prestazioni di solidarietà.

Le Parti scelgono, perciò, di porre in essere ai vari livelli un modello di relazioni sindacali e di contrattazione collettiva, che sia ispirato ai principi di sussidiarietà, al federalismo, alla solidarietà, alla flessibilità, nel rispetto dell'obiettivo primario di favorire la massima occupazione.

Il Contratto Collettivo Nazionale rappresenta, in sostanza, lo strumento per definire il complesso minimo inderogabile delle retribuzioni, delle norme e delle regole necessarie per configurare un rapporto di lavoro contrattualmente corretto, che dovrà però essere normalmente integrato dalla contrattazione di secondo livello.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro resta quindi lo strumento per garantire la tutela di base dei Lavoratori e la necessaria competitività delle Aziende.

Le Parti, con questo Contratto, ribadiscono la scelta di privilegiare la contrattazione collettiva di secondo livello che, in determinate situazioni di palese crisi occupazionale del territorio e/o del settore, potrà localmente e temporaneamente derogare anche "in pejus" rispetto ad alcuni specifici istituti contrattuali, al fine d'ottenere uno strumento più aderente ai reali bisogni particolari del comparto, conciliati con l'interesse generale dei lavoratori.

Le Parti testimoniano questa volontà prevedendo, qualora la contrattazione di secondo livello (in ambito regionale, provinciale o aziendale) non sia operante, un importo aggiuntivo ai minimi contrattuali, c.d. "Indennità sostitutiva contrattazione di secondo livello", assorbibile dalla successiva contrattazione locale.

Le Parti, nella contrattazione, definiscono il ruolo dell'Ente Bilaterale Confederale Nazionale, e delle sue articolazioni Regionali, Provinciali e di Formazione, e demandano ad esso la regolamentazione degli istituti contrattuali assistenziali e previdenziali che non possono essere esaustivamente già compresi nel presente CCNL, pur facendone parte integrante.

Ermeneutica contrattuale

Nell'interpretare le disposizioni del presente CCNL *"non si può ad esse attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la connessione di esse"* e dalle intenzioni di quanto espresso nella presente "Premessa".

I casi che permangono dubbi saranno risolti dalla Commissione Bilaterale sull'interpretazione Contrattuale mediante l'emissione di suo parere contrattualmente vincolante.

DISCIPLINA GENERALE

TITOLO I

ASPETTI GENERALI

Art. 1 - Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere tra le Aziende del Settore, e tutte quelle attività similari che possono esservi ricomprese, ed il relativo personale dipendente.

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

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

Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del CCNL di categoria comporta l'obbligo a carico dell'Azienda di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti, ivi compresi: gli Enti Bilaterali Nazionali, Regionali o Provinciali, la Formazione Interprofessionale, l'Assistenza Sanitaria, la Solidarietà e la Previdenza Complementare. In particolare, sono parte integrante del presente contratto le prestazioni dell' (Nome delle Ente Bilaterale da costituire).

Le quote ed i contributi versati all' (Nome delle Ente Bilaterale da costituire) sono, pertanto, obbligatori per quanti applicano il presente CCNL e rappresentano parte del trattamento contrattualmente dovuto al Lavoratore, essendo comunque tenuto il Datore di lavoro, in caso d'omissione dei contributi all'Ente, a rispondere per le mancate prestazioni contrattualmente previste ed a riconoscere al Lavoratore l'importo equivalente, così come precisato nell'apposito Titolo del presente CCNL.

Il presente CCNL può essere applicato solo dalle Aziende che siano in regola con i versamenti delle quote Co.As.Co. (vedasi Art. 123) e che applicano puntualmente tutto quanto previsto dal CCNL stesso.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Parti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni economiche e normative *complessivamente più favorevoli* praticate al Lavoratore già in forza prima della stipula del presente CCNL, che saranno garantite con apposite voci individuali assorbibili di compensazione a lui riconosciute "ad personam".

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

Per quanto non previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di Legge applicabili, ~~mentre per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie si fa riferimento all'Accordo Interconfederale stipulato in data 2 luglio 2012 tra Confartigianato e Cisl.~~

Art. 2 - Il CCNL si compone di una Disciplina Generale, contenente gli Istituti comuni a tutti i settori e di una Disciplina Speciale, contenente le disposizioni che, in particolare, caratterizzano il settore dei Autorimesse e Parcheggi.

TITOLO II

DIRITTI SINDACALI E D'ASSOCIAZIONE

Art. 3 - Le Parti, per quanto concerne la partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale, fanno espresso rinvio alla Legge 300/70.

Il monte ore dei permessi sindacali retribuiti dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre d'ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Art. 4 - R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale) - Nell'Azienda può essere costituita ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle Associazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL la "Rappresentanza Sindacale Aziendale - RSA", per la quale trova applicazione la disciplina prevista dalla L. 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 5 - R.S.T. (Rappresentanza Sindacale Territoriale) - Per la tutela dei Lavoratori di Aziende non rientranti nel campo dell'art. 19 della L. 300/70 ed in generale per la validità della contrattazione di secondo livello, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale (RST) nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.

Alla RST competono i diritti di informazione, la verifica degli adempimenti connessi con l'Apprendistato, l'analisi territoriale della dinamiche occupazionali e la titolarità alla contrattazione in caso di crisi aziendale, ristrutturazione, mobilità, accordi di riemersione ed allineamento contrattuale, nonché di secondo livello così come previsto dall'Art. 16.

Gli accordi di secondo livello sottoscritti dagli RST, dovranno essere inviati alla competente Commissione Bilaterale costituita presso l'(NOME DELLE ENTE BILATERALE DA COSTITUIRE).

Il funzionamento della RST sarà garantito mediante riscossione di un contributo misto, a carico dell'Azienda e del Lavoratore e per il triennio di applicazione del presente CCNL è fissato in € 30,00, di cui € 24,00 a carico dell'Azienda e € 6,00 a carico del Lavoratore.

Detti importi, già compresi nella contribuzione mensile, saranno versati all' (NOME DELLE ENTE BILATERALE DA COSTITUIRE) che li destinerà integralmente alle RST costituite secondo le modalità e procedure previste nel relativo Regolamento.

Art. 6 - Poteri della RST (Rappresentanza Sindacale Territoriale) - Alla RST, nei confronti delle Aziende ricomprese nel suo mandato, competono le seguenti prerogative:

- 1) diritto di accesso ai locali con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi;
- 2) diritto di affissione;
- 3) diritto di assemblea in Azienda, non retribuita e fuori dall'orario di lavoro;
- 4) diritto di sottoscrivere gli accordi sindacali aziendali.

In aggiunta a quanto sopra, nelle Aziende con oltre 10 Dipendenti i Lavoratori, nei casi di contrattazione di secondo livello o crisi aziendale, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nei limiti di 2 ore annue retribuite.

Art. 7 - Diritto d'affissione - La RSA o RST ha diritto di affiggere, su appositi spazi, che il Datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori all'interno dell'unità produttiva, comunicazioni, pubblicazioni e testi inerenti materie d'interesse sindacale.

Tali comunicazioni dovranno riguardare esclusivamente materie d'interesse sindacale e del lavoro, ivi comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dagli Enti Bilaterali.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate, per conoscenza, alla Direzione aziendale.

Art. 8 - Assemblea - I Lavoratori, in Aziende con oltre 15 Dipendenti, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue retribuite.

La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea devono essere normalmente comunicati con

preavviso di almeno 48 ore.

Il monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Quando possibile, il diritto d'assemblea sarà esercitato compatibilmente con le esigenze aziendali.

Art. 9 - Referendum - Il Datore di lavoro deve consentire lo svolgimento tra i Lavoratori, fuori dall'orario di lavoro, di referendum indetto dalla RSA o RSU, su materie inerenti l'attività sindacale, con diritto di partecipazione di tutti i Lavoratori appartenenti all'unità aziendale e/o alla categoria particolarmente interessata e ove possibile consentire l'uso dei locali aziendali.

Art. 10 - Rappresentanza dei Lavoratori - I Sindacati firmatari il presente CCNL esercitano il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto di confronto con le controparti.

La RSA svolge le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale secondo le modalità definite nel presente contratto, nonché in attuazione delle scelte generali dei Sindacati firmatari.

~~La RSU, in quanto Rappresentante eletto da tutti i Lavoratori, nella sottoscrizione degli Accordi impegna tutti i Lavoratori, senza necessità di delega ulteriore.~~

Art. 11 - Trattenuta sindacale - L'Azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei Dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una delega dagli stessi debitamente sottoscritta con il consenso dell'interessato al trattamento dei propri dati personali e sensibili. Tale delega avrà validità fino alla revoca del Lavoratore interessato, che potrà intervenire in qualsiasi momento e che decorrerà dal primo giorno del mese successivo a quello in cui essa è stata rimessa alla Direzione aziendale, mediante lettera regolarmente sottoscritta dal Lavoratore.

Le Aziende, su richiesta dei Sindacati sottoscrittori il CCNL, forniranno trimestralmente l'elenco dei Lavoratori iscritti.

L'ammontare del contributo sindacale in favore dei Sindacati firmatari, è pari all'1% della Paga Base Nazionale Mensile in vigore alle singole scadenze per 13 mensilità.

L'importo delle trattenute dovrà essere versato, a cura dell'Azienda, sui conti correnti indicati dalla Segreteria Nazionale del Sindacato firmatario del presente CCNL cui il Lavoratore ha aderito, di norma trimestralmente e, comunque, con cadenza non superiore a 6 mesi.

Art. 12 - Le Parti riconoscono che la funzione ora attribuita alla contrattazione collettiva non è più d'esclusiva natura retributiva, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale che comporta la condivisione d'obiettivi, strategie e comportamenti, mirati specialmente alla salvaguardia dei livelli occupazionali. Pertanto, in coerenza con lo spirito di cui alla Premessa, concordano di assegnare al presente CCNL anche il ruolo di strumento finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie, in modo da permettere l'adattamento del presente CCNL alle situazioni concretamente presenti nelle singole realtà aziendali.

Con tale valenza saranno considerati il testo contrattuale e gli allegati contenuti.

Per qualsiasi utilizzo ufficiale del presente CCNL, avrà valore esclusivo l'edizione predisposta a cura delle Parti stipulanti o editata nel sito dell'Ente Nazionale Bilaterale ((NOME DELLE ENTE BILATERALE DA COSTITUIRE)).

TITOLO III

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 13 - Livelli di Contrattazione - Le Parti concordano di disciplinare questo CCNL in coerenza

all'obiettivo della creazione di nuova occupazione e della crescita fondata sull'aumento dell'efficienza e, ove compatibile, sull'incremento delle retribuzioni.

La contrattazione si svolgerà su due livelli:

1. primo livello: Contratto Collettivo Nazionale di settore;
2. secondo livello: Contratto Integrativo Territoriale od Aziendale di settore.

Art. 14 - Contrattazione Collettiva - La contrattazione collettiva nazionale riconosce al Datore di lavoro il diritto di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro.

Le Parti concordano che il CCNL ha la funzione di garantire a tutti i Lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti minimi economici e normativi.

Inoltre, il CCNL vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni industriali sia a livello nazionale che territoriale od aziendale.

Art. 15 - Contrattazione aziendale - Nella fluidità e nella volatilità dei mercati, le Parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alle singole realtà disciplinate dal presente CCNL. Allo scopo, le Parti auspicano lo sviluppo della contrattazione aziendale in tutte le realtà ove essa è possibile e prevedono strumenti contrattuali integrativi collettivi nei casi in cui tale contrattazione non dovesse realizzarsi. La previsione collettiva ha comunque, carattere sussidiario rispetto alla contrattazione aziendale e, pertanto, sarà da essa sostituita nelle singole disposizioni definite. Le Parti riconoscono la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali e concordano sulla possibilità che la contrattazione aziendale, in casi e situazioni particolari quali, per esempio, per la salvaguardia dei posti lavoro in situazioni di particolare difficoltà, possa portare anche a temporanei risultati economici inferiori a quelli della contrattazione collettiva sostituita.

Art. 16 - Contrattazione di secondo livello - La contrattazione di secondo livello sarà svolta in sede Territoriale od Aziendale ed avrà una durata massima di 3 anni.

Essa riguarda normalmente materie ed istituti diversi da quelli stabiliti dal presente CCNL e la parte economica potrà riguardare solamente l'introduzione di Premi di Risultato integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (redditività, produttività, qualità, presenza, ecc.), anche in concorso tra loro.

Le Parti, per favorire la contrattazione di secondo livello, concorderanno linee guida utili a definire modelli di "Premio Variabile" o di "Premio Produzione" o di "Premio Presenza" anche tenendo conto dell'Elemento Perequativo Regionale (EPR).

Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità aziendali in funzione:

1. degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
2. delle eventuali retribuzioni già previste nella contrattazione regionale o provinciale di secondo livello.

Salvo quanto diversamente previsto per ciascun articolo del presente contratto o dalla Legge, la contrattazione di secondo livello territoriale e/o aziendale è ammessa sulle seguenti materie espressamente individuate:

1. qualifiche o livelli esistenti in Azienda correlati a esemplificazioni non comprese nella classificazione del presente contratto;
2. costituzione e funzionamento dell'organismo regionale o provinciale Bilaterale per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, la formazione, l'Apprendistato, nonché tutto quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni, in materia di sicurezza ed igiene ambientale e del lavoro;
3. premi di produttività, premi presenza, indennità sostitutiva trasporto e buoni pasto;
4. casi d'ammissibilità e modalità di pagamento della tredicesima mensilità in ratei mensili;
5. adozione di regimi di flessibilità e ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;

6. deroghe al normale orario di lavoro settimanale, mensile e/o annuale rispetto a quanto previsto dal presente contratto; articolazione dei turni di riposo settimanale nelle Aziende con dervizi a ciclo continuo; distribuzione degli orari e dei turni di lavoro con eventuali riposi a conguaglio; eventuale istituzione del lavoro a turni, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno o in più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore; modi di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro per particolari esigenze produttive aziendali;
7. ampliamento della Banca Ore e gestione della stessa;
8. determinazione dei turni feriali;
9. modi d'applicazione del lavoro a tempo parziale e a tempo determinato;
10. regolamentazione all'eventuale ricorso al lavoro somministrato, alle collaborazioni coordinate e continuative od a progetto o di stages;
11. attuazione della disciplina aziendale della formazione professionale da attuarsi per il tramite degli organismi convenzionati, conformemente ai programmi certificati dagli organismi paritetici regionali o provinciali;
12. durata e modi di svolgimento della formazione nell'Apprendistato, anche riguardo all'estensione di eventuali premi di produttività o incentivanti;
13. casi di superamento del limite di ore supplementari previste per il lavoro a tempo parziale;
14. definizione di accordi particolari in materia di mercato del lavoro;
15. organizzazione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le parti stipulanti il presente CCNL, per la disamina ed approvazione dei contratti di inserimento o altri contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
16. impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie;
17. deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione e d'inquadramento nei casi di accertata crisi aziendale, quando tali deroghe sono poste a salvaguardia dell'occupazione;
18. eventuali ulteriori materie demandate alla contrattazione di secondo livello dalla Legge o dal CCNL.

A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di 30 giorni dal deposito del CCNL presso gli Uffici preposti.

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il successivo termine di 3 mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative.

A regime, per le proposte di rinnovo del contratto di secondo livello, è necessario che una delle Parti ne dia disdetta almeno 30 giorni prima della relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Durante i 30 giorni antecedenti e nel mese successivo alla vigenza del rinnovo CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 mesi le Parti interesseranno gli Organismi Nazionali di riferimento che hanno sottoscritto il presente CCNL.

Art. 17 - Indennità di mancata contrattazione di secondo livello - A favore dei Dipendenti d'Aziende che non percepiscono trattamenti economici collettivi eccedenti quelli spettanti in base al presente CCNL, sarà riconosciuta un'indennità di mancata contrattazione di secondo livello mensile ed annuale.

Indennità mensile di mancata contrattazione di secondo livello (IMMC)

L'indennità spetta per ciascun mese solare integralmente lavorato e sarà pari alla previsione dell'Art. 138 del presente CCNL.

Indennità annuale di mancata contrattazione di secondo livello (IAMC)

L'indennità sarà erogata con la retribuzione del mese di giugno di ciascun anno con competenza nell'anno e nel mese di erogazione e calcolo conforme alle specifiche previsioni dell'Art. 138 del presente CCNL.

Art. 18 - Esame congiunto territoriale - A livello regionale/provinciale od aziendale, su richiesta di una delle Parti, le Associazioni imprenditoriali territoriali ed i Lavoratori, per il tramite delle Organizzazioni Sindacali firmatarie, s'incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto territoriale articolato per comparto merceologico e settore omogeneo, orientato al raggiungimento d'intese Aziendali, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, "franchising", utilizzo di contratti di lavoro cosiddetti "atipici", contrattazione di secondo livello, eventuali deroghe previste dalla Legge, formazione e sicurezza sul lavoro, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

Art. 19 - Informazioni a livello aziendale - Le Aziende che applicano il presente contratto e che occupano complessivamente più di:

- a. 15 Dipendenti se operano solo nell'ambito di una provincia;
- b. 50 Dipendenti se operano in più province ma nell'ambito di una sola regione;
- c. 150 Dipendenti se operano in più regioni nell'ambito nazionale;

annualmente, di norma entro il primo semestre, anche attraverso le Associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscono o conferiscono mandato, si incontreranno, ai rispettivi livelli, con l'Organizzazione sindacale stipulante, per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'Azienda.

Nell'occasione degli incontri, a richiesta del sindacato, anche al di fuori delle scadenze previste, le Aziende forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni, anche orientate al raggiungimento d'intese, preventive alla fase d'attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e d'innovazione tecnologica che investano l'assetto aziendale, e nuovi insediamenti nel territorio.

Nelle medesime occasioni saranno fornite informazioni sul lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie d'impiego ivi occupate.

Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle Aziende, quali, ad esempio, codice di condotta disciplinare interno e certificazioni.

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi di carattere regionale o nazionale, l'incontro, su richiesta di una delle Parti, si svolgerà ai relativi livelli.

Nel corso di tali incontri l'Azienda esaminerà con l'Organizzazione sindacale le prevedibili implicazioni degli investimenti, i criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi per i Lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione ed agli interventi di formazione e riqualificazione del personale.

In occasione di nuovi insediamenti nel territorio potrà essere avviato, su richiesta di una della Parti, un confronto finalizzato all'esame congiunto dei temi indicati ai commi precedenti.

Con la stessa periodicità e le stesse condizioni di cui al primo comma del presente articolo, le Aziende che occupano almeno 50 Dipendenti forniranno all'Organizzazione Sindacale e/o alla RSA, informazioni orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D. Lgs. 25/2007, riguardanti:

- a. l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'Azienda, nonché la sua situazione economica;
- b. la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa, nonché, in

caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
c. le decisioni dell'Azienda che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro.

Copia del Verbale conclusivo di tali incontri sarà inoltrata all'Organizzazione nazionale di ciascuna parte interessata.

Le Parti, con la presente disciplina, hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale vigente in materia d'informazione e consultazione dei Lavoratori.

TITOLO IV

COMMISSIONI PARITETICHE NAZIONALI E LOCALI

Art. 20 - Commissioni Paritetiche - Annualmente, di norma entro il primo semestre, le Parti, a richiesta di una di esse, s'incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro sociale ed economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi d'innovazione.

Saranno altresì presi in esame:

1. i processi di sviluppo e di riorganizzazione derivanti, direttamente o indirettamente, dal processo di riforma del settore, e che abbiano riflessi sull'esercizio delle singole attività strutturalmente omogenee;
2. le conseguenze dei suddetti processi sulla struttura del settore, sia sotto l'aspetto organizzativo, sia sotto l'aspetto formativo/professionale di tutti gli addetti;
3. lo stato e la dinamica dell'occupazione, con particolare riguardo all'occupazione giovanile, nonché, sulla base di quanto definito dal presente contratto in materia di formazione e di mercato del lavoro, lo stato e la dinamica dei rapporti di praticantato breve o "stages" e di Apprendistato, dei rapporti di formazione e lavoro, dei contratti a progetto, di collaborazione coordinata e continuativa, a tempo determinato, nonché del telelavoro, del lavoro ripartito, e di ogni altra forma cosiddetta "atipica" del rapporto di lavoro.

Nel corso della vigenza contrattuale, a richiesta di una delle Parti stipulanti il presente Contratto, inoltre, saranno affrontate e definite in appositi incontri le materie relative a:

- a. gli indirizzi/obiettivi sui fabbisogni occupazionali, su quelli formativi ed in particolare sulla riqualificazione professionale;
- b. lo studio delle problematiche connesse alla previdenza integrativa e all'assistenza sanitaria integrativa;
- c. la costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore;
- d. l'esame e l'elaborazione di un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni Comunitarie (molestie sessuali, mobbing);
- e. la costituzione, ove non già operativa, delle Commissioni paritetiche provinciali di conciliazione per la gestione della "composizione delle controversie", di cui ai decreti legislativi del 31 marzo 1998, n. 80 e del 29 ottobre 1998, n. 387 e successive modifiche ed integrazioni, nonché la nomina dei rappresentanti e la sede operativa delle stesse, così come previsto dal presente contratto;
- f. la nomina dei membri/arbitri dei collegi d'arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente CCNL e dalla Legge.

Art. 21 - Commissioni Paritetiche Regionali - Esame su quadro socio economico e materie negoziali a livello locale - Annualmente, e di norma dopo l'incontro a livello nazionale di settore, le Parti impegnate nella pratica attuazione di questo livello di relazioni sindacali si incontreranno per avviare specifici confronti d'approfondimento e di ricerca di possibili iniziative tese al governo della prevedibile evoluzione dei processi di riforma e di sviluppo dell'attività e dei riflessi che potranno verificarsi sul Settore.

Nel corso di tale incontro, o in altra data concordata, potranno altresì essere affrontate e definite le seguenti materie:

1. individuazione e definizione di norme contrattuali relative a forme d'impiego, così come previste al titolo "Mobilità e Mercato del lavoro" del presente contratto e demandate a questo livello dallo stesso CCNL;
2. esame dei fabbisogni formativi, anche raccordandosi, ove nominati, con i "referenti regionali", per addivenire alla definizione di proposte di piani formativi da sottoporre all'Ente Bilaterale di Formazione;
3. esame e definizione d'accordi e/o di convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale e stages, tesi ad accrescere, anche attraverso la fruizione di crediti formativi, il valore del lavoro, nonché funzionali ad un migliore utilizzo degli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e idonei a creare le condizioni più opportune per la pratica attuazione delle disposizioni legislative nazionali e comunitarie inerenti tale materia;
4. esame della classificazione al fine di ricercare, tra le declaratorie definite dal CCNL e le realtà organizzative, coerenti soluzioni d'aggiornamento locale dei profili professionali;
5. esame e definizione di quanto in materia di congedi per la formazione è delegato alle parti sociali dalla Legge 8 marzo 2000, n. 53;
6. definizione di eventuali accordi locali in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro;
7. definizione di specifici accordi per l'applicazione e la pratica gestione delle "attività sindacali";
8. definizione di accordi locali in materia di flessibilità dei regimi d'orario di cui al titolo "Orario di lavoro" del presente CCNL o relativi alla regolamentazione degli obblighi dei Dipendenti e dei Datori di lavoro (specialmente per le attività stagionali e per le aree di vacanza estiva/invernale o di preminente interesse turistico o che in ogni caso espletino attività in determinati momenti dell'anno dovuti eventi limitati nel tempo, quali – ad esempio - fiere o manifestazioni);
9. esame dell'occupazione generale e femminile e, in particolare, gli eventuali accordi conseguiti.

TITOLO V

CCNL: DECORRENZA E DURATA

Art. 22 - Il presente CCNL decorre dal 1 ottobre 2014 e scadrà il 30 settembre 2017, sia per la parte economica che per la parte normativa.

Il CCNL, se non disdetto almeno 3 mesi prima della scadenza, mediante raccomandata a.r. alla controparte, per conoscenza alle parti contraenti, s'intenderà tacitamente rinnovato d'anno in anno.

In caso di disdetta il presente CCNL manterrà efficacia fino al compiersi del terzo mese dalla data di scadenza o dal termine della proroga.

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

Le Parti, in alternativa alle previsioni del Protocollo sulla politica dei redditi e occupazione del 23/01/1993, richiamano l'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali sottoscritto dalla CISAL presso la Presidenza del Consiglio dei ministri a Roma il 22/01/2009.

In applicazione del punto 6. del citato Accordo Quadro, le Parti si danno atto che, in caso di disdetta contrattuale, dal primo giorno del quarto mese successivo della data di scadenza del CCNL dovrà essere corrisposta ai Lavoratori dipendenti una indennità retributiva provvisoria denominata "*Indennità di Vacanza Contrattuale*" calcolata nel seguente modo:

Fatto uguale a 100 l'indice nazionale IPCA, al netto degli energetici importati, al primo giorno del mese successivo alla decorrenza del CCNL (indice 1), rilevato lo stesso indice alla fine del mese della data di scadenza del CCNL (indice 2), l'Indennità di Vacanza Contrattuale sarà pari al prodotto della PBNM moltiplicata per il 50% della differenza, espressa in centesimi, tra l'indice 1 e l'indice 2.

L'Osservatorio nazionale costituito presso l'Ente Bilaterale determinerà, entro l'ultimo giorno del

secondo mese successivo alla scadenza del CCNL, la tabella delle Indennità mensili di Vacanza Contrattuale per ciascun livello di inquadramento, applicando i criteri che precedono.

Dal giorno primo del mese di decorrenza della PBNM prevista dal nuovo CCNL, l'Indennità di Vacanza Contrattuale cesserà di essere corrisposta.

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

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

TITOLO VI

CCNL: ESCLUSIVITÀ DI STAMPA E DISTRIBUZIONE CONTRATTI

Art. 23 - Il presente CCNL, nella sua forma di Testo Ufficiale, sarà editato nel testo conforme all'originale dalle Parti stipulanti che, insieme, ne hanno l'esclusività a tutti gli effetti.

Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici, che si riservano, in caso contrario, ogni azione di salvaguardia.

Gli Enti Istituzionali (C.N.E.L.: Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, DTL Modena, ecc.), le Banche Dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL, potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti informatici o stampandolo su carta.

In caso di controversia, sul testo applicabile, fa fede il Testo Ufficiale editato dalle Organizzazioni firmatarie con le eventuali modifiche disposte dalla Commissione Bilaterale sull'interpretazione contrattuale, dopo la loro pubblicazione nel sito dell'(NOME DELLE ENTE BILATERALE DA COSTITUIRE).

Art. 24 - Le Parti contraenti s'impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL ed al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, a richiesta, agli Enti Assicurativi Previdenziali ed Assistenziali interessati, oltre agli aventi diritto per Legge.

Art. 25 - Il Datore di lavoro è tenuto a distribuire gratuitamente ad ogni singolo Lavoratore dipendente, in servizio o neo assunto, su richiesta dello stesso, una copia del Testo Ufficiale del presente CCNL, previa sottoscrizione che ne attesti la consegna. Inoltre, il Datore di lavoro esporrà, in luogo accessibile ai Lavoratori, almeno l'estratto della parte disciplinare del presente CCNL.

TITOLO VII

CCNL: EFFICACIA

Art. 26 - Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo ed esclusivamente nei confronti dei Lavoratori dipendenti di Datori di lavoro che fanno parte del Consorzio COPAM.

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

TITOLO VIII

CCNL: DEFINIZIONI

Art. 27 - I vari termini indicati nel presente CCNL si assumono nel seguente significato:

- a. **"Paga Base Nazionale Mensile"** o **"PBNM"**: comprende gli importi della retribuzione contrattualmente definita nella apposita Parte Speciale nei vari livelli per la generalità dei Lavoratori (art. 136);
- b. **"Paga Base Conglobata Oraria"** o **"PBCO"**: la quota oraria che si ottiene dividendo la Paga Base Nazionale Mensile per il divisore convenzionale 173, per i dipendenti che svolgono l'orario settimanale di 40 ore, 208 per quelli che svolgono l'orario settimanale di 48 ore e 242 per quelli che svolgono l'orario settimanale di 56 ore;
- c. **"Paga Base Conglobata Giornaliera"** o **"PBCG"**: si ottiene dividendo la Paga Base Nazionale Mensile per il divisore convenzionale 26;
- d. **"Retribuzione Mensile Normale"** o **"RMN"**: s'intende quella costituita dai seguenti elementi:
 - 1) paga base nazionale;
 - 2) eventuali scatti d'anzianità;
 - 3) eventuali superminimi ed assegni "ad personam" continuativi;
 - 4) elemento perequativo regionale (EPR);
 - 5) tutti gli altri elementi retributivi derivanti dalla contrattazione collettiva che siano stati previsti utili per le retribuzioni differite ed il TFR.

Le retribuzioni condizionate quali premi presenza, indennità sostitutiva di trasporto, premi di produttività, indennità correlate ai modi della prestazione (quali indennità di trasferta, trasfertisti, di turno, di maneggio denaro, ecc.) non rientrano nella RMN e non sono utili ai fini della determinazione della Retribuzione Mensile Normale e, quindi, delle aliquote orarie/giornaliere per la determinazione delle integrazioni d'infortunio o malattia, sia professionali sia extraprofessionali. Inoltre, tali voci retributive sono già comprensive dei ratei afferenti ferie, festività, riposi, tredicesima e TFR e, pertanto, sono ininfluenti nella determinazione retributiva di tali Istituti.

- e. **"Retribuzione Oraria Normale"** o **"RON"**: si ottiene dividendo convenzionalmente la "Retribuzione mensile normale" per 173 per i Dipendenti che svolgono l'orario settimanale di 40 ore, per 208 per quelli che svolgono l'orario settimanale di 48 ore e per 242 per quelli che svolgono l'orario settimanale di 56 ore;
- f. **"Retribuzione Giornaliera Normale"** o **"RGN"**: si ottiene dividendo la Retribuzione Mensile Normale per il divisore convenzionale 26;
- g. **"Retribuzione lorda mensile di fatto"**: s'intende la somma lorda mensile od annuale dovuta al Lavoratore, comprensiva di tutte le voci stabili, almeno nel periodo considerato, della sua retribuzione. Nel caso sia prevista un'integrazione mensile variabile, al fine di garantire un certo importo mensile lordo fisso, l'importo mensile garantito coincide con la "Retribuzione di Fatto";
- h. **"Rimborso spese"**: s'intende il ristoro delle spese sostenute dal Lavoratore in nome e per conto del Datore, ivi comprese le spese per vitto e pernottamento, nei limiti della normalità o preventivamente concordate, conseguenti al lavoro comandato al di fuori della sede abituale di lavoro;
- i. **"Giorni"**: il computo si effettua secondo i criteri dell'Art. 2963 c.c.
- j. **"Giorni lavorabili"**: il computo si effettua deducendo dai giorni dell'anno di calendario i giorni festivi, i giorni di riposo, quelli di ferie contrattualmente previste ed i giorni di festività infrasettimanali cadenti nell'anno.

TITOLO IX

MOBILITÀ E MERCATO DEL LAVORO

Art. 28 - Per tutta la durata di vigenza del presente CCNL, in via sperimentale, è data la possibilità di utilizzare, in funzione delle differenti esigenze dei Datori di lavoro, gli strumenti di Legge ed i contratti di solidarietà (Legge 23. 7. 1991, n. 223 e Legge 19.7.1993, n. 238 e successivi interventi e modificazioni).

Le Parti convengono che, a fronte di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione delle aziende che determinano esuberi occupazionali, si debbano concordare di volta in volta i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali della minore necessità d'impiego della forza lavoro.

Le Parti s'impegnano, altresì, a ricercare congiuntamente e con specifici accordi negoziali, soluzioni atte a:

1. definire la stima dei fabbisogni di manodopera e le relative esigenze di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
2. promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
3. realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

TITOLO X

GLI ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO

Art. 29 - Il normale rapporto di lavoro è a tempo pieno e indeterminato - In assenza di esplicita diversa pattuizione scritta, il contratto di lavoro si considera a tempo pieno ed a tempo indeterminato.

Art. 30 - Istituti del nuovo mercato del lavoro - Si evidenziano le seguenti tipologie:

Tempo parziale (artt. 31 e ss.)

Con il contratto "a tempo parziale", l'orario di lavoro è ridotto rispetto a quello normale. La riduzione può essere giornaliera (part-time orizzontale); nell'ambito di alcuni giorni della settimana o del mese (part-time verticale); nell'ambito di alcuni periodi dell'anno (part-time ciclico); oppure, contemporaneamente, orizzontale e verticale (part-time misto). Il Contratto di lavoro a tempo parziale deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

Tempo determinato (artt. 36 e ss.)

È ammessa l'assunzione di Lavoratori con contratto a tempo determinato senza indicare le motivazioni ed in tal caso sono previste un massimo di 5 proroghe. Resta ferma la possibilità di assunzione a termine per particolari motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. La normativa in materia stabilisce alcuni divieti e limitazioni e disposizioni particolari in materia di superamento del termine inizialmente concordato, di proroga dello stesso e di reiterazione del contratto a termine. Tranne che per il proporzionamento delle retribuzioni all'orario effettuato in caso di part-time, è vietata ogni discriminazione rispetto agli assunti con contratto a tempo indeterminato. Non si può superare il limite del 20% dei lavoratori in forza e nel computo non rientrano le cause sostitutive e i lavoratori stagionali. Il Contratto di lavoro a Tempo Determinato, a pena di nullità, deve risultare da atto scritto.

Contratto d'inserimento (artt. 40 e ss.)

È diretto a realizzare, mediante un programma individuale di adattamento, delle competenze professionali del Lavoratore ad un determinato contesto lavorativo ed a favorire l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di determinate categorie di persone specificatamente individuate. Il Contratto d'inserimento deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

Contratti di solidarietà espansiva (art. 51)

Consistono nella riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione con contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Il Servizio ispezioni del lavoro è preposto ad accertare la corrispondenza fra la riduzione d'orario e nuove assunzioni/riduzione dei licenziamenti.

Contratti di solidarietà difensiva (art. 52)

Consistono nella riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione con contestuale riduzione dei licenziamenti programmati per esuberi strutturali. Il Servizio ispezioni del lavoro è preposto ad accertare la corrispondenza fra la riduzione d'orario e nuove assunzioni/riduzione dei licenziamenti.

Lavoro a domicilio

Il Lavoratore presta la sua attività a casa propria od in locali di sua pertinenza e comunque non in locali di pertinenza del Datore di lavoro. Possono essere coinvolti anche familiari del Lavoratore. La retribuzione è a cottimo puro. I Datori di lavoro ed i Lavoratori devono essere iscritti in appositi elenchi. Eventuale lavoro a domicilio dovrà risultare da atto scritto che ne precisi tutte le condizioni.

Lavoro a tempo ripartito (art. 53)

Due Lavoratori (coobbligati) garantiscono in solido al Datore di lavoro la prestazione individuale ed escludono in ogni caso la contemporanea presenza di entrambi gli obbligati. Deve esistere una suddivisione di massima dell'impegno lavorativo dei coobbligati. Il Contratto di lavoro a tempo ripartito deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

Telelavoro (artt. 54 e ss.)

Si differenzia dal lavoro normale presso una sede aziendale essenzialmente perché la prestazione lavorativa avviene in un luogo diverso dall'Azienda e spesso (ma non necessariamente) presso la dimora del Lavoratore. La retribuzione è, normalmente, ad economia, cioè a tempo. Il Contratto di telelavoro deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

Lavoro intermittente (artt. 66 e ss.)

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un Lavoratore si pone a disposizione di un Datore di lavoro che ne può utilizzare le prestazioni a domanda o nei limiti particolari stabiliti. Il Contratto può essere stipulato anche a tempo determinato. Il Contratto di lavoro intermittente deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

Somministrazione di lavoro (artt. 71 e ss.)

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da un soggetto (utilizzatore) che si rivolge ad altro soggetto (somministratore), autorizzato alla somministrazione di lavoro ai sensi delle specifiche norme sull'argomento. Il contratto di somministrazione deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

TITOLO XI

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 31 - Lavoro a tempo parziale: Definizione - Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento d'attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto.

Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed a rispondere alle esigenze delle imprese e dei Lavoratori, concordano che il rapporto di lavoro a tempo parziale, per le nuove assunzioni o per il personale in Servizio, possa essere di tipo:

1. orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni lavorativi;
2. verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana,

del mese o dell'anno;

3. misto, quando la prestazione è resa secondo una combinazione delle modalità orizzontale e verticale sopraindicate, e contempla giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Si definisce lavoro supplementare il lavoro prestato tra l'orario parziale pattuito e l'orario a tempo pieno.

Art. 32 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale: clausole flessibili

a) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale necessita, ordinariamente, della volontà di entrambe le Parti (Azienda e Lavoratore). Tale volontà deve risultare da atto scritto, nel quale devono essere indicati la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario a tempo pieno;

b) Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del Lavoratore formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di tempo parziale orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare anche in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di tempo parziale verticale o misto). Le variazioni devono essere richieste al Lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. È fatta salva, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del Lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata, con preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. Le variazioni temporanee (meno di un mese) della collocazione temporale della prestazione lavorativa, richieste dal Datore di lavoro, comportano, per il periodo in cui le variazioni stesse sono effettuate, una maggiorazione retributiva, a titolo risarcitorio, del 5% della Retribuzione Oraria Normale erogabile fino ad un massimo di 3 mensilità, decorso tale periodo la retribuzione non sarà più maggiorata di detta indennità anche se permarrà la modifica contrattuale;

c) In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente CCNL, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di Lavoratori assenti, provate esigenze produttive/organizzative, è consentita, anche senza il consenso del Lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare. Tale lavoro supplementare sarà compensato con la maggiorazione del 10% della Retribuzione Oraria Normale. Nel caso di tempo parziale verticale, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto ai giorni pattuiti; tali prestazioni saranno retribuite con la maggiorazione del 15% della Retribuzione Oraria Normale;

d) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, e viceversa, deve avvenire con il consenso delle Parti. La richiesta da parte del Lavoratore va temperata alle esigenze organizzative dell'Azienda. Le richieste di trasformazione fondate su gravi motivi (familiari, personali e/o produttivi) hanno diritto di precedenza.

Nell'ambito del Sistema di Informazione del presente CCNL saranno forniti, a richiesta, alle strutture bilaterali provinciali, regionali e nazionali, i dati sui contratti a tempo parziale stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Riepilogo delle maggiorazioni nel lavoro a tempo parziale

<i>Descrizione lavoro parziale</i>	<i>Maggiorazione R.O.N*</i>
a. Variazione prestazione a tempo parziale;	5%
b. Supplementare nel Tempo Parziale orizzontale;	10%
c. Supplementare nel Tempo Parziale verticale in giorni diversi da	15%

quelli pattuiti.	
------------------	--

*Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.

Art. 33 - Lavoro a tempo parziale: Condizioni di assunzione - Il rapporto di lavoro a tempo parziale, dovrà risultare da atto scritto, nel quale sono indicati i seguenti elementi:

1. il periodo di prova per i nuovi assunti;
2. la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi d'orario esistenti. La prestazione individuale sarà normalmente fissata tra Datore di lavoro e Lavoratore, in misura non inferiore al 40% dell'orario settimanale proporzionato secondo le varie tipologie di lavoro parziale.

Solo con il preventivo consenso del Lavoratore, i limiti di cui sopra non trovano applicazione.

3. il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa ordinaria ridotta;
4. l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno;
5. l'eventuale previsione concordata della possibilità di lavoro supplementare o straordinario e richiamo della relativa regolamentazione;
6. l'eventuale previsione concordata della possibilità d'intensificazione in particolari periodi dell'anno (per stagionalità, festività, ecc.).

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore, salvo diverso accordo sottoscritto in sede sindacale, non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale verticale per la giornata di sabato e/o festive, cui possono accedere anche studenti e/o Lavoratori occupati a tempo parziale presso altro Datore di lavoro. In tal caso non opera alcun limite minimo alla durata settimanale della prestazione.

Diverse modalità relative alla collocazione temporale della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale, ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale Territoriale, od in mancanza, Nazionale.

In relazione alle specifiche realtà territoriali ed aziendali ed alle particolari condizioni dei Lavoratori, al secondo livello di Contrattazione possono essere raggiunte intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione.

Art. 34 - Lavoro a tempo parziale post Partum - Al fine di consentire alle Lavoratrici, assunte a tempo indeterminato, l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno d'età, le Aziende accoglieranno le relative istanze entro i limiti appresso indicati, in funzione della fungibilità della richiesta avanzata da uno dei genitori che desidera trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Nelle unità produttive, che occupano tra 10 e 20 Dipendenti a tempo indeterminato, ha diritto di fruire della riduzione dell'orario un solo Lavoratore; tra 20 e 50 occupati, 2 Lavoratori; oltre 50, il 4% della forza occupata, a ragguingimento dell'unità

Il Datore di lavoro accoglierà le richieste, nel rispetto delle esigenze organizzative, in funzione della fungibilità dei Lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica nella presentazione della domanda.

Nel caso d'impossibilità datoriale ad accogliere le richieste per motivi tecnico-organizzativi, quest'ultimo sarà obbligato a coinvolgere le OO.SS. per l'accordo sindacale in merito.

La richiesta di passaggio a tempo parziale dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 60 giorni e dovrà indicare il periodo iniziale e finale per il quale si domanda la prestazione lavorativa ridotta.

Il termine finale non potrà eccedere i 12 mesi, compiuti i quali solo l'accettazione (nei termini contrattuali) di una nuova domanda permetterà il prosieguo dell'orario a tempo parziale.

Art. 35 - Lavoro a tempo parziale per esigenze di assistenza o cura - I genitori d'invalidi e di tossicodipendenti, riconosciuti tali dal Servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, motivato dalle documentate esigenze di cura od assistenza, hanno il diritto di ottenerlo alle medesime condizioni dell'articolo precedente. Essi concorrono a comporre le unità massime di concessione.

TITOLO XII

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 36 - Assunzione - Documentazione - L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di Legge.

L'assunzione a tempo determinato dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data di inizio del rapporto di lavoro, la sua durata prevista, eventualmente le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo (in questo caso vincolanti per il rapporto di lavoro) o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro che consentono l'apposizione del termine;
- la località in cui presterà la sua opera;
- la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- le altre eventuali condizioni concordate.

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

Il Lavoratore sottoscriverà per accettazione la lettera di assunzione.

Deve essere consegnato gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL, se richiesto dal lavoratore.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
- documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- altri documenti e certificati che la parte Datoriale richiederà per le proprie esigenze, se dovuti.

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

Art. 37 - Lavoro a Tempo Determinato: Durata massima - Deroghe - Precedenze

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

Le proroghe del singolo contratto a tempo determinato non possono essere superiori a 5.

In deroga a quanto precede, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui il Lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita").

In ogni caso non sarà possibile assumere personale a tempo determinato eccedendo la quota del

20% dell'organico aziendale.

Le limitazioni alla costituzione ed alla successione dei contratti a tempo determinato, non trovano applicazione, oltre che per i casi sostitutivi e/o per assunzioni di personale derivante dalle liste di mobilità, per le attività stagionali definite dal D.P.R. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, anche per le stagionalità legate ai Servizi resi in zone di villeggiatura e/o turistiche, purché tale fatto sia indicato nei contratti d'assunzione, nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione, quali le attività produttive o commerciali concentrate solo in alcuni periodi dell'anno e/o finalizzate a rispondere ad un'intensificazione della domanda per ragioni collegate a documentate esigenze cicliche, alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, e per iniziative promo-pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato con durata massima di 6 mesi in un anno.

Per l'individuazione delle attività di cui sopra:

1. alle ricorrenze d'eventi e festività, vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, se determinano un incremento delle attività;
2. alle iniziative promo-pubblicitarie, va ricondotta l'attività finalizzata a qualificare i servizi resi.
3. Altre ipotesi da verificare nella contrattazione di 2° livello secondo le esigenze dell'azienda in funzione della collocazione territoriale e l'incremento di attività previsto durante determinati periodi annuali

Nell'arco dello stesso ciclo d'attività stagionale non è consentito superare la durata massima complessiva di 6 mesi per ogni singolo Lavoratore, comprese le eventuali proroghe.

Resta ferma la facoltà delle strutture bilaterali territoriali di integrare o modificare le disposizioni di cui sopra, anche a seguito delle richieste localmente pervenute:

1. il Lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa Azienda, abbia prestato negli ultimi 36 mesi attività lavorativa per un periodo superiore a 12 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal Datore di lavoro entro i successivi 6 mesi. Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni già espletate nei rapporti a termine ed a condizione che il Lavoratore abbia manifestato la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto a termine.
2. il Lavoratore assunto a termine per lo svolgimento d'attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso Datore di lavoro per le medesime attività stagionali, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Resta inteso che, in applicazione del comma 7 dell'art. 10 del D. Lgs. 368/2001, sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche, la cui definizione è demandata, dalle Parti firmatarie del presente contratto, alle strutture paritetiche territoriali. Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato, le Parti, in sede di Studio, territoriale o nazionale, potranno valutare l'opportunità di individuare, nella stessa sede, concrete fattispecie relative all'utilizzo del contratto a tempo determinato, ivi compresa la deroga alla durata massima complessiva di 36 mesi.

Art. 38 - Tredicesima mensilità - Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, la cui durata prevista sia inferiore a 12 mesi, la tredicesima mensilità, con accordo tra Lavoratore, eventualmente assistito, ed Azienda, oppure in sede di contrattazione di secondo livello, potrà essere corrisposta frazionata mediante il riconoscimento dell'8,33% della Retribuzione Normale spettante per ciascun mese, o frazione di mese superiore a 15 giorni, che sia stato lavorato.

Art. 39 - Lavoro a Tempo Determinato: Trattamento di Fine Rapporto - Alla scadenza del contratto a tempo determinato sarà corrisposto al Lavoratore il trattamento di fine rapporto

maturato.

TITOLO XIII

CONTRATTI D'INSERIMENTO

Art. 40 - Contratti d'inserimento: condizioni - Il contratto d'inserimento, abrogato dal 31/12/2012 per effetto del comma 14, Art. 1, L. 92/12 ha la finalità di inserire o reinserire nel mercato del lavoro:

1. soggetti d'età compresa tra 18 e 29 anni (tali limiti devono intendersi nel senso di 18 anni compiuti e 29 anni e 364 giorni);
2. disoccupati di lunga durata, da 29 anni fino a 32 anni d'età; si definiscono disoccupati di lunga durata coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessata un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi (D. Lgs. 297/2002, art. 1, comma 2 d);
3. Lavoratori disoccupati con più di 50 anni d'età;
4. Lavoratori che non abbiano rapporti di lavoro dipendente da almeno 2 anni e che desiderino riprendere un'attività lavorativa;
5. donne senza limiti d'età che risiedano in zone geografiche in cui il tasso d'occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile, ovvero il tasso di disoccupazione femminile sia superiore al 10% di quello maschile;
6. persone riconosciute affette da un deficit fisico, mentale o psichico (ai sensi dei criteri dettati dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104).

Art. 41 - Contratti d'inserimento: soggetti titolari - I Datori di lavoro che possono stipulare i contratti d'inserimento sono:

- a) enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
- b) gruppi di imprese;
- c) associazioni professionali, socio-culturali, sportive;
- d) fondazioni;
- e) enti di ricerca, pubblici e privati;
- f) organizzazioni e associazioni di categoria.

Per poter assumere con questo contratto, il Datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei Lavoratori il cui contratto d'inserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

Art. 42 - Esclusione dal computo - Sono esclusi dal computo del 60% i Lavoratori:

1. dimessi;
2. licenziati per giusta causa;
3. i Lavoratori che abbiano rifiutato la trasformazione del contratto d'inserimento in contratto di lavoro a tempo indeterminato;
4. i Lavoratori che non abbiano superato il periodo di prova e, infine, i contratti non trasformati a tempo indeterminato nei 18 mesi precedenti, nel numero massimo di 4.

Il raggiungimento della misura del mantenimento in servizio si ottiene anche qualora il contratto sia stato trasformato prima della sua naturale scadenza.

Art. 43 - Contratti d'inserimento: forma e contenuti - Il contratto d'inserimento può riguardare qualsiasi tipologia di lavoro. Il contratto d'inserimento deve essere redatto per iscritto e deve contenere il progetto individuale.

L'eventuale carenza della forma scritta comporta la nullità del contratto ed il Dipendente s'intende assunto a tempo indeterminato.

Inoltre il contratto d'inserimento deve indicare:

1. la durata;
2. la tipologia contrattuale;
3. le mansioni e la categoria d'inquadramento;

4. il progetto individuale d'inserimento;
5. l'eventuale periodo di prova;
6. l'orario di lavoro;
7. il trattamento di malattia e/o infortunio.

Riguardo all'orario di lavoro, esso può prevedere anche il tempo parziale purché la minor durata dell'attività lavorativa non pregiudichi le finalità del contratto.

Art. 44 - Contratti d'inserimento: il progetto individuale - Per stipulare il contratto d'inserimento è necessaria la definizione, con il consenso del Lavoratore, di un progetto individuale d'inserimento, nel rispetto di quanto stabilito dal presente CCNL.

Il fine è di adeguare le competenze professionali del Lavoratore al contesto lavorativo.

Il progetto è parte integrante e sostanziale dello stesso contratto di lavoro e, come quest'ultimo, deve essere redatto in forma scritta pena la nullità del contratto con trasformazione automatica in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Art. 45 - Contratti d'inserimento: durata - Il contratto d'inserimento, secondo l'Art. 57 del D. Lgs. 276/2003, ha una durata non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi.

Per i disabili psico-fisici, la durata può pattuirsi fino a 3 anni.

Dal limite massimo di durata devono essere esclusi i periodi di:

- a. assenza per maternità;
- b. Servizio militare e/o civile;
- c. malattie di durata superiore a 20 giorni continuativi.

Il contratto d'inserimento non può essere rinnovato tra le stesse Parti, ma è permesso stipulare un nuovo contratto d'inserimento con un diverso Datore di lavoro; inoltre, le eventuali proroghe di cui alle lettere a), b) e c) che precedono non possono far superare i limiti di durata complessiva (dal termine iniziale all'effettivo termine finale) di 18 o 36 mesi.

Nell'ipotesi di superamento del limite 18/36 mesi, il contratto d'inserimento si trasforma automaticamente in contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

Art. 46 - Incentivi economici e normativi - Durante il rapporto d'inserimento, la categoria di inquadramento del Lavoratore non può essere inferiore, per più di 2 livelli, alla categoria spettante ai Lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto.

I Lavoratori assunti con contratto d'inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Art. 47 - Contratti d'inserimento: modalità della formazione - Il progetto individuale d'inserimento deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, inerente l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica (da svolgersi nella fase iniziale del rapporto di lavoro), di disciplina del rapporto di lavoro e d'organizzazione aziendale.

La formazione teorica deve, inoltre, essere seguita da fasi d'addestramento pratico alla mansione.

Gli esiti della formazione saranno riportati sul libretto formativo tenuto a cura del Datore di lavoro.

"In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale d'inserimento di cui sia esclusivamente responsabile il Datore di lavoro e che siano tali da impedire la realizzazione delle finalità" del contratto d'inserimento, "il Datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello d'inquadramento superiore che sarebbe stato raggiunto dal Lavoratore alla fine del periodo d'inserimento, maggiorata del 100%".

Il contratto di lavoro, però, non si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Art. 48 - Formatori - I soggetti abilitati alla formazione sono le strutture formative paritetiche locali, ove presenti. In loro assenza, la formazione dovrà essere fornita, conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività, da:

1. l'imprenditore;
2. i suoi preposti qualificati;
3. un soggetto esterno con le competenze adeguate al tipo di formazione.

Art. 49 - Contratti d'inserimento: disciplina del rapporto di lavoro - Al contratto d'inserimento si applica la disciplina prevista per i contratti a tempo determinato (D. Lgs. 368/2001 e successive integrazioni e modificazioni) oltre alla disciplina prevista nel presente CCNL.

Le percentuali massime di Lavoratori assunti con contratto d'inserimento non possono superare il 10% dei Dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, con un minimo di un Lavoratore ed arrotondamento superiore.

Durante il rapporto d'inserimento, la categoria d'inquadramento di un Lavoratore non può essere, a parità di mansioni svolte, inferiore per più di due livelli rispetto ad un Lavoratore di pari mansioni già qualificato.

Gli assunti con contratto d'inserimento non rientrano nel computo numerico previsto da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti.

Art. 50 - Contratti di reinserimento di Lavoratori disoccupati - Per tali contratti, restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni dell'Art. 20 della Legge 223/91, in materia di contratto di reinserimento dei Lavoratori disoccupati.

TITOLO XIV

CONTRATTI DI LAVORO ESPANSIVI

Art. 51 - Contratti di lavoro espansivi: definizione - Al fine d'incrementare gli organici l'Azienda e le Associazioni Sindacali firmatarie possono stipulare un contratto collettivo aziendale che preveda, programmandone le modalità d'attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Deve trattarsi di contratti collettivi aziendali e la riduzione di orario deve avere carattere stabile e comportare una minor retribuzione dei Lavoratori interessati alla riduzione di orario; infine la riduzione di orario dei Lavoratori già in forza deve comportare contestualmente un incremento degli organici aziendali.

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

TITOLO XV

CONTRATTI DI LAVORO DIFENSIVI

Art. 52 - Contratti di lavoro difensivi: definizione - Tramite accordo sindacale, in Azienda che abbia avviato procedure di mobilità o di riduzione del personale, è possibile ridurre l'orario di lavoro contrattuale, per tutti i Lavoratori, o per classi omogenee di essi, al fine di ridurre i licenziamenti previsti. In tal caso vi sarà integrazione, a norma di Legge, delle retribuzioni ridotte conseguenti alla riduzione dell'orario concordata.

TITOLO XVI

LAVORO RIPARTITO

Art. 53 - Lavoro Ripartito: Definizione - La contrattazione aziendale, in caso d'utilità, può disciplinare il c.d. Contratto di Lavoro Ripartito, mediante il quale due Lavoratori dipendenti svolgono il medesimo lavoro alternandosi in un certo orario, lasciando loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro ma con garanzia d'esecuzione, assumendo essi in solido

l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa.

Ogni Lavoratore dipendente resta così personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa:

1. i Lavoratori a tempo ripartito hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio dell'impossibilità della prestazione, per fatti attinenti ad uno dei coobbligati, è posto in capo all'altro obbligato;
2. eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso d'impossibilità di uno o di entrambi i Lavoratori dipendenti coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del Datore di lavoro;
3. le dimissioni o il licenziamento di uno dei Lavoratori dipendenti coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo diversa intesa tra le Parti. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta dell'Azienda, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno od a tempo parziale;
4. il Lavoratore dipendente che stipula un contratto di lavoro ripartito, a parità di mansioni, riceve lo stesso trattamento del Lavoratore subordinato, in funzione delle ore di lavoro effettivamente prestate, con la stessa proporzione prevista per il lavoro a tempo parziale.

In caso di licenziamento, per motivi disciplinari, di uno dei Lavoratori coobbligati, il Lavoratore superstite potrà, entro 7 giorni dall'evento, rendersi disponibile ad eseguire l'intera prestazione o proporre, al Datore di lavoro, un candidato alla sostituzione del Lavoratore licenziato.

In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto, l'accordo stipulato si estingue.

Il Datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale la RSA e, entro il 1° marzo d'ogni anno, l'Ente Bilaterale Provinciale, Regionale o, in mancanza, Nazionale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito.

TITOLO XVII

TELELAVORO

Art. 54 - Telelavoro: definizione - E' 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 Telelavoro è solo un modo particolare di svolgimento della prestazione lavorativa, ed è parte dell'organizzazione dell'Azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno e, spesso, coincide con l'abitazione del telelavoratore.

Il telelavoratore ha, quindi, 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.

Art. 55 - Telelavoro: tipologie - Il Telelavoro può essere di tre tipi:

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

Art. 56 - Telelavoro: ambito - Il Telelavoro si applica esclusivamente ai Lavoratori subordinati.

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.

Art. 57 - Telelavoro: condizioni - Il Telelavoro ha carattere volontario sia per l'Azienda sia per il Lavoratore dipendente.

Se il Telelavoro non è previsto nel contratto d'assunzione, il Lavoratore dipendente è libero di accettare o respingere l'offerta di svolgere Telelavoro, prospettata nel corso del rapporto di lavoro.

Il compito d'individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione da effettuarsi dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

Art. 58 - Telelavoro: formazione - I telelavoratori, a parità di prestazioni lavorative, dovranno poter fruire della formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che utilizzano e sulle caratteristiche di tale forma d'organizzazione del lavoro.

Tale formazione sarà essere fornita dalle strutture formative paritetiche locali, ove presenti. In loro assenza, dovrà essere fornita conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività.

Art. 59 - Telelavoro: postazione di lavoro - La postazione del telelavoratore ed i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono, a carico del Datore. Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del telelavoratore, che avvenga entro 3 anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, od un eventuale minor termine previsto nel contratto di telelavoro, comporterà che le spese di postazione sostenute siano, pro-quota, a carico del telelavoratore.

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

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

Art. 60 - Protezione dei dati - 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.

Art. 61 - Tempo di lavoro - Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro. Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le norme previste dal D. Lgs. 66/2003.

Art. 62 - Diritti del Telelavoratore - 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.

Art. 63 - Telecontrollo - 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. 64 - Competenza normativa della Commissione Bilaterale - Ogni questione dubbia in materia di strumenti di lavoro di disciplina e di responsabilità dovrà essere definita dalla Commissione bilaterale prevista dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

Art. 65 - Alla contrattazione di secondo livello, da effettuarsi tra le Parti stipulanti il presente CCNL, è demandato di approfondire:

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

TITOLO XVIII

LAVORO INTERMITTENTE

Art. 66 - Lavoro Intermittente: definizione - È un contratto (tempo determinato od indeterminato) con il quale il Lavoratore si pone a disposizione di un'Azienda che può utilizzarne la prestazione, nelle seguenti ipotesi:

- a. per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo od intermittente e per i casi di svolgimento di lavoro straordinario come:
 - guardiani e personale di sorveglianza;
 - addetti a centralini telefonici privati;
 - fattorini;
- b. per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 24 anni di età, ovvero da Lavoratori con più di 55 anni di età che siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento, anche pensionati;
- c. per prestazione da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi individuati dalle Parti stipulanti il presente contratto.

Ai fini di una maggior chiarezza, per la stipula dei contratti di lavoro di cui alla lettera c) 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 primo giugno al 30 settembre;
- per "Vacanze Natalizie" il periodo che va dal sabato precedente al 7 dicembre al sabato seguente il 7 gennaio;
- per "Vacanze Pasquali" il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo alla Pasqua.

Il Lavoratore dipendente intermittente non è computato nell'organico dell'Azienda, ai fini

dell'applicazione di normative di Legge.

Art. 67 - Lavoro intermittente: forma e comunicazioni - Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e la lettera di assunzione deve indicare i seguenti elementi:

- a) la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) il luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal Lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del Lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al Lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) le forme e modalità con cui il Datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Il Datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Ai sensi dell'Art. 1, comma 21, lettera b) della Legge 92/2012, il Datore di lavoro deve comunicare alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio l'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni. Le modalità utilizzate per la comunicazione potranno essere mediante fax, sms, posta elettronica od ulteriori modalità stabilite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ed il Ministero della Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, pena l'applicazione delle sanzioni amministrative previste.

Art. 68 - Lavoro Intermittente: condizioni - Il Lavoratore intermittente deve ricevere, per i periodi lavorati ed a parità di mansioni svolte, un trattamento economico complessivamente uguale rispetto ai Lavoratori di pari livello.

I trattamenti saranno proporzionati in base alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare:

- a. per le indennità di malattia, infortunio, indennità di maternità e congedi parentali;
- b. per le mensilità o le retribuzioni differite e le ferie. In deroga alle previsioni contrattuali sui periodi minimi di lavoro per la maturazione dei ratei, esse saranno riconosciute nella misura di 1:1904 per ciascuna ora effettivamente lavorata $[(365 - 52 - 52 - 20 - 3) \times 8]$;
- c. il T.F.R. (Trattamento di Fine Rapporto) sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati con stabilità al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione, quali indennità di viaggio, lavoro straordinario o notturno e indennità di cassa o di maneggio denaro.

Art. 69 - Lavoro Intermittente: indennità di disponibilità - Qualora il Lavoratore, a richiesta del Datore, s'impegni a restare a disposizione in attesa della chiamata, garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità del Datore stesso, quest'ultimo è tenuto a corrispondergli mensilmente un'"indennità di disponibilità" che non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile normale (RMN).

Con il contratto individuale, che dovrà essere in forma scritta, saranno stabilite le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

Il Lavoratore che, per malattia od altra causa, sia nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, salvo provata forza maggiore, deve informare tempestivamente e, comunque, non oltre 8 ore dall'inizio dell'impedimento, il Datore di lavoro, precisando la prevedibile durata dell'impedimento.

Se il Lavoratore non informa il Datore di lavoro nei termini anzidetti, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata è compreso nella fattispecie dell'assenza ingiustificata, ed esperite le procedure ex Art. 7 L. 300/70 il Lavoratore, quale sanzione, potrà perdere il diritto all'indennità di

disponibilità con eventuale richiesta del Datore di lavoro del risarcimento del danno eventualmente arrecato, salva diversa previsione del contratto individuale.

Nel periodo di temporanea indisponibilità, per qualsiasi causa dovuta, il Lavoratore non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

L'indennità di disponibilità è soggetta a contribuzione previdenziale ma è esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per mensilità differite, festività e ferie e non è utile nella determinazione del TFR.

Art. 70 - Lavoro Intermittente: divieti e condizioni - L'Azienda non può ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi:

1. qualora il Datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D. Lgs. 81/2008);
2. al fine di sostituire Lavoratori in sciopero;
3. quando abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nelle identiche mansioni, nei 3 mesi precedenti l'assunzione di collaboratore intermittente;
4. quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga, ordinaria o straordinaria.

TITOLO XIX

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 71 - Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: condizioni - Serve a soddisfare le esigenze momentanee dell'Azienda, che assume le vesti negoziali di "utilizzatore".

Il contratto di somministrazione può essere stipulato con una delle Agenzie per il Lavoro autorizzate ed iscritte all'Albo Nazionale Informativo delle Agenzie per il Lavoro.

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato.

La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:

1. per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
2. per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali in genere;
3. per attività di carattere amministrativo ma con personale senza autonomia gestionale.
4. in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni dei Datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative;

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa in caso di primo rapporto di lavoro tra un Datore ed un Lavoratore della durata di 12 mesi non prorogabili e, in tutti gli altri casi, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

Art. 72 - Ai Lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui al precedente articolo presso l'utilizzatore, sono riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste nel presente CCNL, salvo le aree d'esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro e, salvo diversi accordi, le prestazioni dell'Ente Bilaterale.

I Lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che sono somministrati presso l'Azienda che adotta il presente CCNL, impiegati per le fattispecie di cui al precedente articolo, non possono superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

SCAGLIONI				
Lavoratori dipendenti	da 0 a 5	da 6 a 10	da 11 a 15	da 16 a 30
Somministrati max	2	3	4	5

La contrattazione collettiva di secondo livello può stabilire percentuali maggiori con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuove aperture, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni e lavoro stagionale.

Art. 73 - Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: divieti e limiti - L'Azienda non può ricorrere al lavoro a chiamata ed alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

1. qualora il Datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D. Lgs. 81/2008);
2. al fine di sostituire Lavoratori in sciopero;
3. quando abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nelle identiche mansioni, nei 3 mesi precedenti l'assunzione di collaboratore intermittente;
4. quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga, ordinaria o straordinaria.

I Lavoratori occupati non sono computati nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di Legge o dei limiti previsti dal CCNL.

L'utilizzatore comunica, entro il 31 dicembre d'ogni anno, tramite l'Organizzazione dei Datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, all'Ente Bilaterale Confederale il numero ed i motivi dei contratti di lavoro a chiamata e di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei Lavoratori interessati, il numero dei Lavoratori assunti direttamente dall'Azienda.

TITOLO XX

LAVORATORI DI PRIMA ASSUNZIONE

Art. 74 - Condizioni d'ingresso - Al fine di favorire le assunzioni di Lavoratori, a tempo indeterminato, non in possesso dei requisiti anagrafici di Legge previsti in materia di Apprendistato o di contratto d'inserimento e presuntivamente privi delle necessarie pregresse competenze inerenti le mansioni richieste, non avendole essi, formalmente, dichiarate in sede di assunzione, le aziende potranno inizialmente inquadrarli, per il periodo massimo di effettivo lavoro indicato nella seguente tabella, nel livello, immediatamente inferiori rispetto a quello riferibile alle mansioni di destinazione.

Livello d'approdo	Livello di inquadramento iniziale	Durata
3° Livello	4° Livello	24 mesi
4° Livello	5° Livello	24 mesi
5° Livello	6° Livello	21 mesi
6° Livello	7° Livello	21 mesi
7° Livello	8° Livello	18 mesi

Il trattamento economico e normativo sarà quello del livello d'inquadramento.

Superato il periodo di prova, le previste verifiche periodiche ed entro i termini massimi che precedono, la progressione di carriera spettante per le mansioni effettivamente svolte non potrà essere posticipata per altre cause o ragioni.

Tutto quanto sopra previsto, le condizioni di progressione nella carriera dovranno essere riportate nel contratto d'assunzione, in caso contrario la progressione di carriera non è automatica ed il Lavoratore dovrà essere immediatamente inquadrato nel livello "di approdo" o, comunque,

corrispondente alle mansioni effettivamente svolte.

L'attivazione delle Condizioni d'Ingresso è subordinata all'approvazione del Progetto formativo da parte dall'Ente Bilaterale, nel quale s'indicheranno le mansioni nel livello d'inquadramento iniziale e di approdo, i tempi, i contenuti e i modi di formazione e di verifica (compresi i tempi ed i contenuti di eventuali verifiche intermedie).

Il Progetto dovrà ottenere il consenso del Lavoratore prima di essere posto all'approvazione dell'Ente Bilaterale.

TITOLO XXI

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 75 - Assunzione - L'assunzione del personale deve essere regolarmente effettuata secondo le norme di Legge in vigore.

L'assunzione, in tutti i casi, dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a. tipo di contratto;
- b. mansione, qualifica e livello di inquadramento attribuiti al Lavoratore;
- c. data di assunzione;
- d. luogo di lavoro;
- e. orario di lavoro;
- f. termine del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
- g. durata del periodo di prova (entro i limiti contrattuali);
- h. trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi previsti;
- i. CCNL applicato.

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

L'Azienda è tenuta a consegnare al Lavoratore, contestualmente alla lettera di assunzione, copia del Testo Ufficiale del presente CCNL, che potrà essere richiesto all'Organizzazione Datoriale d'appartenenza, della quale il Lavoratore dovrà attestare l'avvenuta ricezione.

Art. 76 - Documenti per l'assunzione - All'atto dell'assunzione il Lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

1. carta d'identità o altro documento equipollente, tesserino codice fiscale o tessera sanitaria;
2. accettazione della lettera di assunzione;
3. documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
4. certificati, diploma degli studi compiuti o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
5. dichiarazione di accettazione della normativa applicabile del presente Contratto Collettivo Nazionale;
6. autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di Legge;
7. permesso di soggiorno in corso di validità (per Lavoratori extracomunitari);
8. altri documenti e/o certificati che l'Azienda ritenga opportuno richiedere.

Il Lavoratore dovrà inoltre dichiarare la propria residenza e/o domicilio, ed è tenuto a dare tempestiva comunicazione degli eventuali successivi mutamenti.

In tale residenza il Datore di lavoro trasmetterà le comunicazioni formali che, anche in caso di mancata consegna per ogni motivazione e con la compiuta giacenza, s'intenderanno ricevute dal Lavoratore.

Se si tratta di Lavoratore Apprendista, all'atto dell'assunzione, oltre a produrre il titolo di studio, dovrà dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché periodi di lavoro già eventualmente svolti nella medesima qualifica.

Art. 77 - Visita medica preassuntiva - Il Lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica preassuntiva. Tale accertamento ha lo scopo di certificare la generale

idoneità al lavoro ed è distinto dalla visita medica preventiva d'idoneità alla mansione prevista dall'Art. 41 del D. Lgs. 81/2008.

La visita medica preassuntiva sarà effettuata - a scelta del Datore di lavoro - dal Medico Competente, dal Medico Specialista o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL.

La visita medica, ai fini dell'accertamento dell'idoneità del Lavoratore allo svolgimento delle mansioni cui è destinato, sarà effettuata dal Medico Competente.

Allorquando il Lavoratore dipendente contesti la propria idoneità fisica ad espletare le mansioni affidate sarà sottoposto a visita medica del Medico Competente o ad accertamenti a cura di enti pubblici o universitari.

TITOLO XXII

MANSIONI DEL LAVORATORE

Art. 78 - Mansioni Promiscue - Il Lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di prevalenza ad una mansione e che effettua con frequenza, anche calendarizzata, sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando essa rilevi per oltre il 50% del tempo sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

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

Art. 79 - Mutamento di mansioni - Al Lavoratore dipendente che sia temporaneamente adibito, per almeno un mese solare, a mansione superiore, limitatamente al tempo in cui vi è adibito, sarà riconosciuta la PBNM propria di tale mansione superiore.

Qualora l'esercizio delle mansioni superiori prevalenti si prolunghi oltre 3 mesi consecutivi, il Dipendente dovrà essere inquadrato nella categoria superiore salvo che l'assegnazione a mansioni superiori non sia avvenuta per sostituzione di un altro Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, entro i limiti di tempo contrattualmente e legalmente previsti.

Art. 80 - Jolly - Sono considerati Jolly quei Lavoratori dipendenti assegnati permanentemente, all'interno dell'intero orario di lavoro, a mansioni che comprendano qualifiche che si articolino su più categorie.

L'inquadramento dei Jolly sarà riferito al livello della mansione cui è dedicata la maggiore parte del tempo lavorativo rispetto alle altre e comporta una maggiorazione della retribuzione del 5%.

TITOLO XXIII

ORARIO DI LAVORO

Art. 81 - Orario di lavoro: definizione - Come previsto dall'Art. 2 D. Lgs. 66/2003, per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il Lavoratore sia al lavoro, a disposizione del Datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, compresi i periodi in cui i Lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal Datore di lavoro e a tenersi a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità.

La durata normale del lavoro contrattuale effettivo dei Lavoratori è fissata secondo le tipologie delle mansioni da svolgere, siano esse continue, che discontinue, che promiscue, normalmente distribuito su 5 o 6 giornate lavorative: secondo la tabella che segue.

- o Impiegati e operai che svolgono compiti amministrativi e legati alla direzione e/o gestione dell'attività anche in maniera parziale ma prevalente: 40 ore settimanali
- o Operai che svolgono mansioni operative senza svolgere alcuna attività legata all'amministrazione: 48 ore settimanali

o Operai che svolgono prettamente attività di tipo discontinuo, quali ad esempio custodi e guardiani, le quali mansioni richiedono presenza sul luogo di lavoro senza una effettiva continuità della prestazione in maniera assidua e con il medesimo coinvolgimento: 56 ore settimanali

Esemplificazione:

- a. **orario di lavoro su 5 giorni** - Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata fissata come da tabella precedente, si realizza ordinariamente attraverso la prestazione di 5 giornate lavorative di pari ore, da effettuarsi, indifferentemente, nei giorni dal lunedì alla domenica;
- b. **orario di lavoro su 6 giorni** - Tale forma di articolazione si realizza ordinariamente attraverso la distribuzione in sei giornate lavorative dell'orario settimanale che resta sempre mediamente fissato come da tabella precedente.

Non si computano nell'orario di lavoro, come previsto dall'Art. 5 RD 1955/1923, richiamato dall'Art. 8 comma 3 D. Lgs. 66/2003: i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'Azienda; le soste di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiore a due ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione al Dipendente, nel senso chiarito al comma precedente (i periodi sinora elencati non si computano neanche ai fini del riposo giornaliero, che deve essere continuativo); il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro.

Per la categoria dei custodi e guardiani è prevista, a richiesta del dipendente, la possibilità di riposo durante l'orario lavorativo anche all'interno dei locali aziendali, nel caso l'attività normale sia interrotta per la normale chiusura giornaliera, sia notturna sia festiva. In tal caso il periodo di riposo non sarà computato nell'orario normale di lavoro.

Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

Per far fronte ad eventi improvvisi ed imprevedibili o ad intensificazione dei servizi richiesti e quindi a mutamenti dei flussi di lavoro che determinano la necessità di tempestivo adeguamento dell'attività, dei servizi o della produzione, e al fine di ridurre l'utilizzo di altri strumenti più costosi per i Lavoratori e per le Aziende, l'Azienda potrà realizzare diversi regimi d'orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale, attivando la Banca delle Ore, di cui al Titolo LXV.

Per la particolare attività delle Aziende che hanno servizi specifici e senza soluzione di continuità, a tutela dei clienti, le Parti convengono quanto segue:

- ai sensi dell'Art. 4, del D. Lgs. n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro non potranno superare, per ogni periodo di 45 giorni, la media massima imposta per Legge, comprese le ore di straordinario. La durata media dell'orario di lavoro ordinario e straordinario, tenuto conto dell'impennate della domanda di settore, correlata alla stagionalità e/o festività e/o periodi feriali, non potrà superare la media massima imposta per Legge in un periodo mobile di 6 mesi.
- la contrattazione di secondo livello potrà concordare profili particolari di orario e la loro distribuzione, anche considerando la domenica giorno lavorativo e prevedere ogni altra deroga in tema di orario di lavoro, di riposi e di straordinari. Nel caso di istituzione di turni giornalieri di lavoro, i Lavoratori non potranno rifiutarsi di effettuarli. Pertanto, il Dipendente deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi sono predisposti soltanto per determinati Autorimesse e Parcheggi o reparti.

Art. 82- Orario di lavoro: sospensione - In caso di eccezionale e breve sospensione del lavoro (inferiore a trenta minuti) per fatto indipendente dalla volontà del Lavoratore, quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione, per tutto il periodo di sospensione.

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

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

Art. 83 - Orario di lavoro: lavoro discontinuo o di semplice attesa - Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa quali portinai, fattorini, uscieri, addetti alla reception, inservienti ed altri eventuali profili individuati dall'Ente Bilaterale in sede di interpretazione contrattuale, la durata dell'orario di lavoro normale settimanale può essere fissata nel contratto d'assunzione sino a 56 ore settimanali.

Tali Lavoratori discontinui, a norma del D. Lgs. 66/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale sulla durata massima settimanale.

L'orario settimanale di lavoro può essere svolto con diversi sistemi (su 5 o 6 giorni) che dovranno essere inseriti nella lettera di assunzione, fermo restando che, quando la variazione è richiesta dalla natura del Servizio, potrà essere effettuata in qualsiasi momento, ordinariamente tramite comunicazione scritta al Lavoratore da effettuarsi 10 giorni prima dell'inizio del mese in cui la variazione avrà effetto.

Per il Lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa, una volta superato l'orario di lavoro normale, il lavoro straordinario verrà remunerato come di seguito:

❖ in caso di mansioni con orario a 48 ore, per le ore eccedenti fino alla 56.ma la maggiorazione è stabilita nel 15% per ogni ora lavorata in più mentre per le ore eccedenti tale quota è stabilita nel 20%.

❖ in caso di mansioni con orario a 56 ore, per le ore eccedenti, la maggiorazione è stabilita nel 15%

Per calcolare dette maggiorazioni si deve prendere a riferimento la R.O.N.

TITOLO XXIV

PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE D'ORARIO

Art. 84 - Come prevede l'Art. 17 c. 5 del D. Lgs. 66/2003, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei Lavoratori, le disposizioni dello stesso Decreto Legislativo relative all'orario di lavoro non si applicano ai Lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai Lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta di Dirigenti, di personale direttivo delle aziende, di personale viaggiante o di altre persone aventi, di fatto, autonomo potere di gestione del loro orario, anche quando esso è determinato da esigenze obiettive.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'Azienda con diretta responsabilità dell'andamento dei Autorimesse e Parcheggi (come prevedeva l'articolo 3 del R.D. 1955/1923), contrattualmente individuato nel personale che riveste la qualifica di "Quadro" o di "Impiegato di I° o di II° livello", della classificazione di cui al presente contratto.

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

Il lavoro straordinario eccedente i predetti limiti, o svolto nei giorni di riposo o nei giorni festivi, dovrà essere retribuito con le maggiorazioni contrattuali. L'Azienda, in alternativa al pagamento, potrà concordarne il recupero.

TITOLO XXV

ORARIO DI LAVORO DEI MINORI

Art. 85 - In materia di orario di lavoro dei minori si applicano le norme di Legge vigenti.

TITOLO XXVI

RIPOSO GIORNALIERO E RIPOSO SETTIMANALE

Art. 86 - Riposo giornaliero - Il riposo giornaliero deve essere di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore. Per effetto dell'Art. 17 del D. Lgs. 66/2003, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale ed aziendale potranno, a fronte di valide ragioni, essere concordate deroghe ulteriori rispetto a quanto previsto dal presente CCNL.

Nell'attesa della regolamentazione particolare di quanto sopra e fatte salve eventuali ipotesi già convenute al secondo livello di contrattazione, il riposo giornaliero normale di 11 ore consecutive, ogni 24 ore, potrà essere frazionato per non più di 20 giorni lavorativi per anno solare, per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

1. cambio della turnistica o del "nastro orario";
2. interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti ed attrezzature;
3. manutenzioni svolte presso terzi;
4. attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
5. allestimenti in fase d'avvio di nuove attività;
6. quando l'intervallo tra la fine e l'inizio dell'attività del giorno successivo sia inferiore alle 11 ore;
7. vigilanza degli impianti e custodia;
8. tempo degli inventari, redazione dei bilanci, adempimenti fiscali od amministrativi straordinari.

Art. 87 - Riposo settimanale - Ai sensi di Legge, tutto il personale ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui sopra, normalmente coincidente con la domenica.

Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere, mediante la contrattazione di secondo livello, a diverse modalità di godimento del riposo settimanale rispetto alla previsione del presente CCNL. Ciò, in particolare:

1. al fine di favorire l'organizzazione dei turni e la rotazione extra-domenicale del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle Aziende che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;
2. al fine di rispondere alle esigenze dei Lavoratori di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari.

Nelle ipotesi elencate al comma precedente, il riposo settimanale potrà essere usufruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 giorni o nel diverso periodo eventualmente determinato dalla contrattazione di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24+11 ore di riposo ogni 6 giornate effettivamente lavorate.

Le Parti convengono, in via transitoria, che durante l'attesa della stipula degli accordi di secondo livello, di cui al comma che precede, il numero dei riposi che, in ciascun anno, possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di una settimana sia pari a 20.

In caso di rinvio del riposo oltre il settimo giorno, in assenza di relativo accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, un'indennità fissa di € 10,00 per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio, con il limite massimo di 2 settimane al mese.

TITOLO XXVII

PERMESSI

Art. 88 - Permessi - Sono previsti i seguenti permessi:

Tipo di permesso	Ore / giorni	Condizioni	Retribuzione
-------------------------	---------------------	-------------------	---------------------

Permessi retribuiti	2 giorni annui frazionabili in ore	Al Lavoratore saranno concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi (visite mediche, colloqui insegnanti/genitori, etc.), maturati per quote di 1,33 ore per ciascun mese integralmente lavorato. Richiesta con almeno 1 giorno di anticipo, salvo casi di imprevedibilità e urgenza, concessione compatibilmente alle esigenze aziendali inderogabili.	Retribuzione Giornaliera Normale, senza maggiorazioni. In caso di mancata fruizione (in tutto o in parte) delle ore il Lavoratore ha diritto alla corresponsione della relativa indennità sostitutiva, da liquidare unitamente al saldo delle competenze del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione.
	Periodo delle consultazioni elettorali e referendarie.	I Lavoratori che adempiono funzioni presso gli Uffici elettorali hanno diritto ad assentarsi dal lavoro (per tutto il periodo corrispondente alle operazioni). Richiesta con almeno un giorno di anticipo.	
Permessi straordinari	1 giorno per evento	Matrimonio di un figlio	Dipendente potrà concordare con il Datore di lavoro la concessione di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti maturati non goduti o dalla Banca delle Ore.
	2 giorni per evento	Nascita o adozione di un figlio	
	3 giorni per anno	Decesso o grave infermità documentata di padre/madre, fratello/sorella, coniuge, figli, nonni, suocero, convivente, purché risulti stabile convivenza con il Lavoratore da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il Lavoratore, fermo restando la compatibilità organizzativa, potrà concordare con il Datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.*	
	Secondo disposizioni L. marzo 2001 n. 52 art. 5	Al Lavoratore donatore di midollo osseo	
Permessi non retribuiti	Gruppi di 8 ore per un limite complessivo di 48 ore annuali.	Per gravi e comprovate esigenze personali e/o familiari, al Lavoratore potranno essere concessi periodi di aspettativa, senza oneri a carico dell'Azienda e gravi compromissioni dell'attività lavorativa.	Retribuzione non prevista. Non maturazione di tutti gli istituti contrattuali, esclusa l'anzianità di Servizio.

*In altri casi di documentata forza maggiore il Dipendente potrà concordare con il Datore di lavoro la

concessione di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti maturati e non goduti o dalla Banca delle Ore.

TITOLO XXVIII

FESTIVITÀ E FESTIVITÀ ABOLITE

Art. 89 - Festività - Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con la Retribuzione Giornaliera Normale (RGN), i giorni appresso specificati:

1. festività nazionali:

- a) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione;
- b) 1 maggio - Festa dei Lavoratori;
- c) 2 giugno - Festa della Repubblica;

2. festività religiose:

- a) 1° gennaio - primo giorno dell'anno;
- b) 6 gennaio - Epifania;
- c) il giorno del Lunedì di Pasqua;
- d) 15 agosto - festa dell'Assunzione;
- e) 1 novembre - Ognissanti;
- f) 8 dicembre - Immacolata Concezione;
- g) 25 dicembre - Santo Natale;
- h) 26 dicembre - Santo Stefano;
- i) la solennità del Santo Patrono.

Al Lavoratore che presti la propria opera nei giorni di festività sopra elencati è dovuta, oltre alla Retribuzione Normale Mensile, la quota oraria di tale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata festiva, con le maggiorazioni previste dagli Artt. 145 e 147.

Nessuna decurtazione sarà operata sulla normale retribuzione mensile, in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività di cui sopra.

In caso di coincidenza di una festività nazionale o religiosa con la domenica o con giorno di riposo e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, anche accreditandola ai permessi retribuiti già maturati od alla Banca delle Ore, spetterà al Dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, un ulteriore importo pari ad una Retribuzione Giornaliera Normale.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto al Lavoratore nei casi di coincidenza della festività con l'eventuale periodo di sospensione dal Servizio e dalla retribuzione conseguente a provvedimenti disciplinari.

Art. 90 - Festività abolite - Le festività abolite sono:

1. 19 marzo, festività di San Giuseppe;
2. il giorno dell'Assunzione;
3. il giorno del Corpus Domini;
4. 29 giugno, SS. Pietro e Paolo.

In loro sostituzione, saranno riconosciute 4 giornate di permessi retribuiti annuali frazionabili in ore da aggiungere, alle medesime condizioni, alle 2 giornate di permessi retribuiti annuali, già previsti all'Art. 88.

Il totale dei permessi annuali retribuiti sarà, dunque, di 6 giornate annuali frazionabili in ore.

TITOLO XXIX

SOLIDARIETÀ DIFENSIVA

Art. 91 - Per periodi di prevista lunga riduzione di lavoro, dove si potrebbero configurare licenziamenti, con Contratto di secondo livello, il Datore di lavoro, con l'accordo della maggioranza dei Dipendenti assistiti dalle Associazioni Sindacali firmatarie, può accordarsi per una redistribuzione dell'attività lavorativa, con riduzione anche della retribuzione, onde evitare o

ridurre i licenziamenti e la perdita di maestranze specializzate.

TITOLO XXX

INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

Art. 92 - La durata del tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversi accordi di secondo livello, va da 30 minuti ad un massimo di 2 ore, ed è concordata tra i Lavoratori dipendenti ed il Datore di lavoro in funzione delle esigenze di Servizio conciliate, per quanto possibile, con quelle familiari o personali.

TITOLO XXXI

CONGEDO PER MATRIMONIO

Art. 93 - Al Lavoratore sarà concesso, in occasione del matrimonio, un periodo di congedo straordinario retribuito della durata di 15 giorni consecutivi di calendario. Tale periodo dovrà essere fruito entro 30 giorni dal matrimonio.

Durante il congedo matrimoniale il Lavoratore è considerato a tutti gli effetti in Servizio e percepisce la Retribuzione Giornaliera Normale. In via ordinaria la richiesta di congedo matrimoniale è da presentarsi dal Lavoratore al Datore di lavoro con un termine di preavviso pari a 15 giorni.

Entro 30 giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale il Lavoratore dovrà produrre all'Azienda copia del certificato di matrimonio.

Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano ai Lavoratori in prova e ai Lavoratori con contratto a termine di durata inferiore ai 12 mesi comprensivo delle eventuali proroghe.

TITOLO XXXII

VOLONTARIATO

Art. 94 - Per il Lavoratore dipendente impegnato in attività di Servizio civile, in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed in particolare dalla Legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa.

Ai Lavoratori dipendenti "volontari in Servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in particolare dalla Legge n. 266/91, compatibilmente con le esigenze di Servizio, si potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata fino ad un massimo di 2 anni.

TITOLO XXXIII

LAVORATORI STUDENTI

Art. 95 - Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei Lavoratori del settore, i Datori di lavoro concederanno ai Lavoratori non in prova, che intendano frequentare corsi di studio diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale, in scuole d'istruzione dell'obbligo o superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e dei diplomi universitari o di laurea, i seguenti benefici:

- a. concordare un orario di lavoro, compatibile con le esigenze della struttura lavorativa, che agevoli la frequenza ai corsi e per la preparazione agli esami;
- b. considerare la prestazione di lavoro straordinario non obbligatoria;
- c. considerare come permessi retribuiti i giorni documentati delle prove di esame.

Nel caso di esami universitari che si articolano su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi retribuiti resta fissato nel numero di uno, fermo restando il diritto del Lavoratore studente di usufruire, previa programmazione concordata almeno 60 giorni prima dell'assenza, fino a 10 giorni di permessi non retribuiti nell'anno solare in concomitanza agli esami od alla sessione d'esami.

I Lavoratori con almeno 5 anni di Servizio presso lo stesso Datore, potranno richiedere un congedo non retribuito al fine di:

- a. completare la scuola dell'obbligo;
- b. conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma universitario o di laurea;
- c. partecipare ad attività formative diverse.

Il congedo non potrà eccedere 6 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.

TITOLO XXXIV

MATERNITÀ

Art. 96 - Gravidanza e puerperio - In caso di gravidanza e puerperio, prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro, la Lavoratrice dipendente ha l'obbligo di esibire al Datore di lavoro e all'istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico, rilasciato dall'ufficiale sanitario o dal medico del Servizio sanitario nazionale, indicante la data presunta del parto.

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la Lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare al Datore di lavoro, entro 30 giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, prevista dalla Legge.

Durante i periodi di gravidanza e puerperio la Lavoratrice dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dalle norme vigenti.

La Lavoratrice dipendente ha diritto all'erogazione, da parte dell'INPS, di un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità obbligatoria.

Il Datore di Lavoro è esonerato da qualsiasi integrazione dell'indennità economica a carico dell'INPS, ad eccezione dell'indennità del 20% della tredicesima mensilità, ai sensi dell'articolo 30 del DPR 21 maggio 1953, n. 568.

L'indennità di maternità è anticipata dal Datore di lavoro ed il relativo importo è posto a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all'INPS.

Per le lavoratrici dipendenti assunte con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità.

I periodi di congedo di maternità obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di Servizio, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia e alle ferie.

La Lavoratrice dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino; in tale periodo opera, quindi, il divieto di licenziamento, salvo in caso di:

- a. licenziamento per giusta causa;
- b. cessazione dell'attività dell'Azienda;
- c. ultimazione della prestazione per la quale la Lavoratrice è stata assunta, o risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

Art. 97 - Sintesi conforme alle disposizioni vigenti all'atto della stesura del CCNL.

Congedo di maternità / paternità

<i>Genito</i>	<i>Durata</i>	<i>Periodo</i>	<i>Retribuzione</i>	<i>Previdenza</i>
Madre	5 mesi complessivi (normalmente 2 prima e 3 dopo la data presunta di parto) più eventuale	- 2 mesi precedenti la data presunta del parto;	Indennità corrisposta dall'INPS pari all'80% della retribuzione media giornaliera secondo quanto stabilito dall'art. 22	Copertura 100%

	maternità anticipata ove ricorrano le condizioni di Legge verificate dalla D (Direzione Territoriale di Lavoro).	- 3 mesi successivi la data del parto (*).	D.Lgs. 151/2001, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 L. n. 33 /1980. Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'indennità del 20% del valore dei ratei afferenti di tredicesima mensilità. Il periodo di congedo di maternità obbligatoria è computato nell'anzianità di Servizio, e matura regolarmente i ratei relativi alla mensilità supplementari e le ferie.	
Padre	5 mesi complessivi utilizzati dal padre in alternativa alla madre soltanto nelle seguenti ipotesi: - morte o grave infermità della madre; - abbandono del bambino da parte della madre; - affidamento del bambino al padre in via esclusiva	Dopo la nascita del bimbo.	Stessa indennità spettante al congedo di maternità.	Copertura 100%

*ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità (5 mesi) la Lavoratrice, se non vi sono controindicazioni mediche, può scegliere di posticipare il periodo, assentandosi dal mese precedente la data presunta del parto per i quattro successivi.

Congedo parentale (ex maternità facoltativa)

Genitore	Durata	Periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza
----------	--------	----------------------	--------------	------------

Madre	6 mesi continuativi o frazionati (*)	Nei primi 8 anni di vita del bambino	<p>Indennità economica pari al 30% della retribuzione media giornaliera, per un periodo massimo di 6 mesi goduti fino al 3° anno di età del bambino.</p> <p>Per i periodi successivi, la stessa prestazione spetta se risulta soddisfatta la condizione di reddito richiesta. (* 1)</p> <p>Per l'erogazione dell'importo e l'anticipazione dello stesso valgono le stesse leggi e modalità stabilite per l'astensione obbligatoria. Il periodo di astensione facoltativa è computato nell'anzianità di Servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari ed al trattamento di fine rapporto.</p>	<p>Copertura al 100% per i mesi goduti fino al terzo anno di vita del bambino.</p> <p>Per i periodi successivi contribuzione ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.</p>
Padre	6 mesi (**)	Nei primi 8 anni di vita del bambino	Come la madre	Come la madre

*La durata di 10 mesi, nel caso di un solo genitore. Le astensioni complessive (quelle della madre più quelle del padre) non possono eccedere i 10 mesi. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi dell'astensione, il limite massimo complessivo salirà a mesi 11.

**Fino al compimento degli 8 anni del bambino, e comunque per il restante periodo di astensione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione.

Permessi - Riposi giornalieri (ex riposi allattamento)

Genitor	Durata	Periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza
---------	--------	----------------------	--------------	------------

Madre	<p>- 2 ore di permesso (per Parti plurimi) se l'orario giornaliero lavorato è superiore alle 6 ore;</p> <p>- 1 ora di permesso se l'orario è inferiore alle 6 ore.</p> <p>Diritto di uscire dal luogo di lavoro.</p>	Durante il primo anno di vita del bambino	<p>Le ore di riposo giornaliero sono retribuite come normale orario di lavoro mediante un'indennità a carico INPS.</p> <p>L'indennità è anticipata dal Datore di lavoro.</p> <p>Durante i periodi di riposo decorre l'anzianità di Servizio ma non maturano ferie né mensilità aggiuntive.</p>	Copertura ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.
Padre	<p>Diritto riconosciuto nei seguenti casi:</p> <p>- il figlio è affidato al padre;</p> <p>- la madre Lavoratrice dipendente non se ne avvale per scelta o perché non ne ha diritto.</p> <p>Diritto di uscire dal luogo di lavoro.</p>	Durante il primo anno di vita del bambino	Come madre	Come madre

Permessi - Malattia del bambino e madre gestante

Genitore	Durata e periodo di godimento	Retribuzione	Previdenza
Madre (*)	<p>- fino al terzo anno di vita del bambino diritto per tutta la durata della malattia del bambino;</p> <p>- dai tre agli otto anni cinque giorni lavorativi per ciascun genitore nell'anno.</p>	<p>Nessuna.</p> <p>Durante il periodo di malattia del bambino decorre l'anzianità di Servizio ma non maturano le ferie e le mensilità differite.</p>	<p>Fino al terzo anno di età del bambino copertura 100%.</p> <p>Dal terzo fino all'ottavo anno di vita, copertura ridotta con possibilità di integrazione mediante riscatto o prosecuzione volontaria.</p>
Padre (*)	Come madre	Come madre	Come madre

Madre gestante	- permessi per esami prenatali accertamenti clinici o visite mediche (**).	100% dal Datore di lavoro	Copertura al 100%
----------------	--	---------------------------	-------------------

*Il diritto all'astensione per malattia del bambino spetta alternativamente alla madre o al padre.

**Il diritto è subordinato alla necessità, documentata, d'eseguire esami, accertamenti e visite durante l'orario di lavoro. La Lavoratrice deve presentare al Datore domanda preventiva e successiva documentazione giustificativa con data ed orario d'effettuazione.

TITOLO XXXV

FERIE

Art. 98 - Il Lavoratore dipendente di cui al presente CCNL matura un periodo di ferie annuali nella misura di 28 giornate di calendario, pari a quattro settimane, comprensive dei relativi sabati e domeniche.

Le ferie saranno godute in periodi settimanali e non potranno essere frazionate in più di due periodi a meno che non ci sia accordo tra le parti.

Compatibilmente con le esigenze dell'Azienda, e dei Lavoratori dipendenti, è facoltà del Datore di lavoro fissare, in caso di chiusura collettiva, il periodo di ferie pari a tre settimane; il Lavoratore concorderà la quarta settimana.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile.

Per indifferibili ragioni di Servizio il Datore di lavoro potrà richiamare il Lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del Lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese documentate sostenute per il rientro.

Durante il periodo di ferie spetta al Lavoratore dipendente la retribuzione mensile normale.

La malattia insorta durante il periodo di ferie, con certificazione regolarmente trasmessa all'Azienda, ne sospende il godimento solo nei casi previsti dal successivo Titolo.

In tal caso, il periodo di ferie non goduto non sarà utilizzato quale prolungamento delle ferie ma in un momento successivo, previo accordo con l'Azienda.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetterà al Lavoratore dipendente l'indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie salvo accordo con la Parte che lo riceve.

TITOLO XXXVI

MALATTIA OD INFORTUNIO NON PROFESSIONALI

Art. 99 - Malattia od infortunio non professionali - In caso di malattia od infortunio non professionali si prevede la seguente disciplina:

Condizioni	<p>L'assenza deve essere comunicata con tempestiva diligenza e, comunque, entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro, mentre la certificazione medica deve essere inoltrata o resa disponibile all'Azienda entro il giorno successivo dall'inizio dell'assenza.</p> <p>In mancanza di ciascuna di tali comunicazioni, salvo provate ragioni d'impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive e le sanzioni disciplinari per il ritardo o la mancata comunicazione.</p>
------------	--

<p>Periodo di comporto</p>	<p>- Lavoratore fino a 2 anni di anzianità (non in prova): diritto di mantenimento del posto per assenza fino ad un massimo di 120 giorni solari, continuati o frazionati. Gli anni d'anzianità sono computati fino all'inizio dell'ultimo episodio di malattia infortunio non sul lavoro.</p> <p>- Dopo 2 anni di anzianità: diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite ad eventi morbosi diversi, per un massimo di 120 giorni solari, con l'incremento di 20 giorni solari per ciascun anno lavorato oltre biennio, con il limite complessivo di 365 giorni di prognosi complessiva, calcolata entro il periodo mobile degli ultimi 5 anni. In caso di malattia continuativa frazionata superiore a 180 giorni nei 365 giorni antecedenti decadrà il diritto di mantenimento del posto.</p> <p>In caso di astensione dal lavoro oltre i termini del periodo di comporto e impossibilità per il Dipendente di riprendere il lavoro per il perdurare di malattia infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, sarà facoltà del Datore di lavoro recedere dal rapporto di lavoro, per giustificato motivo, riconoscendo la relativa indennità sostitutiva di preavviso.</p> <p>Il periodo si computa, agli effetti del comporto, dal primo giorno seguente all'ultimo lavorato fino al giorno immediatamente precedente la ripresa del lavoro computando entrambi i termini.</p> <p>Ai fini del comporto, si fa riferimento all'arco temporale degli ultimi 5 anni ritroso, dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso, sommando la prognosi in corso.</p> <p>Se l'Azienda non procede al licenziamento entro 30 giorni dal raggiungimento del periodo di comporto, il rapporto di lavoro si considera sospeso sin da tale data con tutti gli effetti contrattuali.</p> <p>A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di un'unica malattia grave continuativa, periodicamente documentata e superati i limiti di conservazione del posto, il Lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta prima del superamento del periodo di comporto, di un periodo di un'aspettativa di 3 mesi. Durante tale aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità presso nessun istituto.</p> <p>Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione entro i 5 giorni dal termine del periodo di malattia, sarà considerato dimissionario con tutti gli effetti.</p> <p>In tal caso il Datore di Lavoro dovrà inviare una comunicazione al lavoratore con la risoluzione del rapporto per volontà di quest'ultimo.</p>
<p>Indennità INP</p>	<p>- Dal 4° al 20° giorno: 50% della retribuzione media giornaliera (RMG); - Dal 21° giorno e fino al 180°: 66,66% della RMG.</p>

<p>Integrazione datoriale</p>	<p>- Dal 1° al 3° giorno: 50% della normale retribuzione che sarebbe spettata per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario che dovrebbe effettuare il lavoratore. Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, l'Azienda, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre), corrisponderà l'indennità di malattia del 50% solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza salvo che l'assenza sia dovuta a qualsiasi patologia grave e continuativa con terapie salvavita o a ricovero ospedaliero, Day Hospital, emodialisi, e che tali circostanze siano debitamente documentate;</p> <p>- Dal 4° al 20° giorno: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS pari al 25% della retribuzione normale lorda che sarebbe spettata al lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi che la contrattazione secondo livello collega all'effettiva presenza;</p> <p>- Dal 21° al 180° giorno: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS pari al 10% della retribuzione normale lorda, con esclusione delle voci legate alla presenza.</p> <p>Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell'INPS per il superamento dei 180 giorni di malattia, riconoscimento di un'indennità pari al 35% della normale retribuzione per il periodo di malattia dal 181° giorno fino al termine del periodo di conservazione del posto. Saranno dovute al lavoratore anche le eventuali prestazioni/integrazioni assicurative previste dall'INPS (NOME DELL'ENTE BILATERALE DA COSTITUIRE), conformemente al relativo regolamento.</p> <p>Il diritto a percepire i trattamenti integrativi di malattia previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio non sul lavoro da parte dell'INPS ed al rispetto da parte del lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze. È diritto dell'Azienda rivalersi nei confronti del Dipendente delle quote anticipate sia per conto dell'INPS sia per conto proprio, quando, per inadempimento del lavoratore, le erogazioni non siano state riconosciute dall'INPS come dovute. Resta impregiudicato il diritto dell'Azienda di sospendere l'erogazione dell'integrazione in caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo, oltre al diritto di attivare l'azione disciplinare conseguente.</p> <p>Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro ed "in itinere" ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'Azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte al lavoratore (retribuzione diretta, indiretta, differenziale e contributi), restando ad essa ceduta dal lavoratore la corrispondente azione di risarcimento del danno nei confronti del terzo responsabile.</p> <p>Il lavoratore è tenuto, sotto la sua responsabilità, a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio extraprofessionale ed "in itinere" al Datore di lavoro, precisando gli estremi del terzo responsabile e/o la compagnia assicurativa, nonché le circostanze dell'infortunio, rispondendo in solido con il terzo responsabile del risarcimento del danno subito dall'Azienda, impregiudicata l'azione disciplinare.</p>
<p>Previdenza</p>	<p>Copertura 100% nei limiti del periodo di comporto.</p>
<p>Malattia e ferie</p>	<p>Se insorti durante le ferie programmate, ne sospendono la fruizione nelle seguenti ipotesi:</p> <p>a) malattia che comporta ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso;</p> <p>b) malattia la cui prognosi sia superiore a 7 giorni di calendario.</p> <p>L'effetto sospensivo si determina a condizione che il lavoratore assolva a</p>

	<p>obblighi di comunicazione, di certificazione e d'ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo sullo stato di infermità come previsto dalle norme di Legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.</p>
Controllo dell'assenza per malattia	<p>Diritto dell'Azienda di far effettuare visite di controllo del Lavoratore, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per infermità extraprofessionali.</p> <p>Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, sotto pena di essere documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie.</p> <p>Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure) dovrà informare preventivamente di tale fatto il Datore.</p> <p>In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale.</p>

TITOLO XXXVII

MALATTIA OD INFORTUNIO PROFESSIONALI

Art. 100 - Malattia Professionale od Infortunio Professionali - In caso di malattia od infortunio professionali si prevede la seguente disciplina:

Condizioni	<p>L'assenza deve essere comunicata, con tempestiva diligenza e salvo i casi giustificati di impossibilità, entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro.</p> <p>Il Lavoratore deve dare immediata notizia al proprio Datore di lavoro di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità.</p> <p>Se il Lavoratore trascura di ottemperare all'obbligo suddetto ed il Datore di lavoro non può perciò inoltrare la denuncia all'INAIL od all'autorità giudiziaria, lo stesso sarà esonerato da ogni responsabilità derivante dal ritardo, ed il Lavoratore, salvo provate ragioni d'impedimento, sarà considerato ingiustificato, fermandosi le sanzioni contrattuali o le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione.</p>
Periodo di comportamento	<p>Infortunio sul lavoro: il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca, al Lavoratore medesimo, di attendere al lavoro, e, comunque, non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d'invalidità od inabilità permanente al lavoro.</p> <p>Malattia professionale: il Lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi anche non consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.</p> <p>Ai fini del computo, il computo si effettua con riferimento all'arco temporale degli ultimi 5 anni a ritroso, a partire dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso.</p> <p>Ove l'Azienda non proceda al licenziamento entro 30 giorni dal raggiungimento del periodo di computo, il rapporto di lavoro si considera sospeso sin dalla data, a tutti gli effetti contrattuali.</p> <p>Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione entro i 5 giorni dal termine del periodo di malattia, ferme restando le procedure previste dalla Legge 92/2012 e successive modificazioni ed integrazioni, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti.</p>

Indennità INA	<p>- Dal 4° giorno di infortunio o malattia professionale: 60% della RMG, fino a 90 giorni.</p> <p>- Dal 91° giorno: 75% della RMG.</p>
Integrazione datoriale	<p>Ferme restando le norme di Legge per quanto concerne il trattamento di malattia od infortunio professionali, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore dipendente, a normali scadenze di paga, un'anticipazione dell'indennità di malattia od infortunio riconosciuta dall'INAIL, ed un'integrazione atta a garantire il 75% della Retribuzione Giornaliera Normale lorda spettante al Lavoratore.</p> <p>Detto importo costituisce un anticipo di cassa e sarà soggetto a conguaglio tenendo conto dell'effettivo ammontare dell'indennità erogata dall'INAIL e della Retribuzione Mensile Normale spettante entro i cui limiti si computa l'integrazione a carico del Datore di lavoro.</p> <p>L'indennità INAIL sarà rimborsata al Datore di lavoro che ne ha anticipato il pagamento, e, qualora per qualsiasi motivo il Dipendente venisse in possesso di tale indennità, dovrà restituirla immediatamente al Datore di lavoro.</p> <p>In caso di indennità INAIL superiore alla normale retribuzione integrata, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore l'eccedenza.</p> <p>L'integrazione a carico del Datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non riconosce, per qualsiasi motivo, l'indennità a proprio carico.</p> <p>Nel caso l'INAIL non riconosca l'infortunio del Dipendente e la pratica sia stata trasferita all'INPS per competenza, l'eventuale trattamento economico erogato sarà conguagliato, anche con trattenuta delle somme eccedenti, secondo le regole previste per la malattia o per l'infortunio extraprofessionale. In tal caso l'evento si sommerà ai periodi considerati di computo.</p>
Previdenza	<p>Copertura: 100% entro il limite del periodo di computo.</p>
Controllo dell'assenza per infortuni	<p>Diritto dell'Azienda di far effettuare visite di controllo del Lavoratore, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70. La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali.</p> <p>Qualora, per qualsiasi motivo, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo giustificati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie.</p> <p>Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure) dovrà informare preventivamente di tale fatto il Datore.</p> <p>In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale.</p>

TITOLO XXXVIII

ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MALATTIA OD INFORTUNIO

Art. 101 - **Aspettativa non retribuita:** È prevista la seguente aspettativa non retribuita per malattia od infortunio:

Condizioni e durata dell'aspettativa per ragioni di salute	<p>Salvo impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla Legge, od altri simili gravi impedimenti aziendali, al Lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta per comprovate e gravi ragioni di salute propria o dei suoi familiari, può essere concesso un periodo d'aspettativa continuativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto (compreso il TFR), pari a 15 giorni per ogni anno d'anzianità maturata, fino ad un massimo di 6 mesi, con conservazione del posto di lavoro.</p>
--	---

	<p>Il periodo d'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto, ivi compreso il TFR.</p> <p>Il Lavoratore dipendente che entro 7 giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere Servizio sarà considerato, a tutti gli effetti, dimissionario.</p> <p>L'Azienda qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al Lavoratore dipendente di riprendere il lavoro entro il termine di 7 giorni di calendario.</p> <p>Il Lavoratore che durante l'aspettativa presti a terzi lavoro subordinato ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (cioè "in tronco").</p> <p>Nel caso in cui, durante l'aspettativa ed in assenza di preventivo accordo scritto con il Datore, il Lavoratore presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale.</p>
Aspettativa allo scadere del periodo di comportamento	<p>Il Lavoratore dipendente, ammalato od infortunato sul lavoro, prima della scadenza del periodo di comportamento contrattuale, potrà richiedere un periodo d'aspettativa, la cui durata massima sarà di 7,5 giorni per ogni 12 mesi di anzianità maturata con il massimo di 3 mesi, alle seguenti condizioni:</p> <ol style="list-style-type: none">1. che siano esibiti dal Lavoratore dipendente regolari certificati medici;2. che non si tratti di malattie per le quali è ragionevole presumere l'impossibilità della ripresa del lavoro.

TITOLO XXXIX

POLIZZE INFORTUNI PROFESSIONALI OD EXTRAPROFESSIONALI

Art. 102 - Salvo obbligo concordato tra le Parti, per gli infortuni professionali od extraprofessionali, le Aziende potranno eventualmente garantire ai Lavoratori, per il tramite degli Organismi Bilaterali, prestazioni assicurative per morte e/o per invalidità permanente.

Quanto sopra si aggiunge, fino a concorrenza, ad eventuali trattamenti già aziendali in atto.

L'erogazione degli importi di cui sopra sarà regolamentata dalle relative Convenzioni stipulate dall'(NOME DELL'ENTE BILATERALE DA COSTITUIRE) nell'ambito delle prestazioni previste dal presente CCNL.

TITOLO XL

GRATIFICA NATALIZIA O TREDICESIMA MENSILITÀ

Art. 103 - In occasione della ricorrenza natalizia l'Azienda corrisponderà al Lavoratore una gratifica natalizia o tredicesima mensilità di importo pari ad una Retribuzione Mensile Normale.

Nel caso di Servizio prestato per un periodo inferiore all'anno od in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità sarà dovuta nella misura di un dodicesimo per ogni mese di Servizio prestato presso l'Azienda.

A tal fine le frazioni di mese che superano i 15 giorni saranno considerate mese intero.

Per i contratti a tempo indeterminato, la gratifica natalizia può essere erogata anche in rate mensili per 12 mensilità (il rateo mensile è l'importo della Retribuzione Mensile Normale diviso 12).

Tale facoltà è demandata alla contrattazione (nazionale, territoriale o aziendale), quando "ad personam" deve essere prevista nella lettera di assunzione del Lavoratore e giustificata da ragionevolezza.

TITOLO XLI

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 104 - Trattamento di Fine Rapporto - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al Lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato Art. 2120 c.c., è la somma delle Retribuzioni lorde Normali Mensili dell'anno e delle quote di tredicesima mensilità spettanti.

Non sono in ogni caso computabili ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario e supplementare, i compensi e maggiorazioni per Banca ore, i compensi o maggiorazioni flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d'esecuzione della prestazione quali indennità di turno notturno e simili, e le retribuzioni/premi erogati per effetto della contrattazione di secondo livello.

Il trattamento di cui sopra si calcola, ai sensi dell'Art. 2110 c.c., comma 2, sommando per ciascun anno di Servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della Retribuzione Mensile Normale e Tredicesima dovuta per l'anno stesso diviso 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Art. 105 - Trattamento di Fine Rapporto: corresponsione - Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della retribuzione del mese di cessazione dal Servizio, dedotto quanto eventualmente dovuto dal Dipendente. Ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297, è ammesso liquidare il TFR entro 30 giorni dalla scadenza del normale pagamento delle competenze di fine rapporto.

Dalla scadenza di cui al precedente comma, nel caso in cui il ritardo non sia imputabile al Lavoratore, sarà corrisposto un interesse del 3% superiore al tasso ufficiale di sconto. Resta comunque impregiudicata la tutela dei diritti del Lavoratore in sede giudiziale.

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

Art. 106 - Trattamento di Fine Rapporto: anticipazioni - Ai sensi dell'Art. 2120 c.c. il Lavoratore, con almeno 8 anni di Servizio presso l'Azienda, quando mantiene presso la stessa il TFR, può chiedere per iscritto, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% del trattamento maturato al momento della richiesta.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto, di cui al comma precedente, e comunque del 4% del numero totale dei Dipendenti, con il minimo di uno.

Ai sensi dell'Art. 7 della L. 8 marzo 2000, 53, il Trattamento di Fine Rapporto può essere anticipato anche ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'Art. 7, comma 1, della L. 30 dicembre 1971, 1204, e di cui agli Artt. 5 e 6 della L. 53/2000.

L'anticipazione sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.

Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al Trattamento di Fine Rapporto, comunque denominate, spettanti a Lavoratori dipendenti di Datori di lavoro pubblici e privati.

Ai sensi dell'Art. 2120 c.c., ultimo comma, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una società cooperativa, a condizione che il Lavoratore produca all'Azienda il verbale d'assegnazione, ovvero, in mancanza di quest'ultimo:

1. l'atto costitutivo della società cooperativa;

2. la dichiarazione del legale rappresentante della società cooperativa, autenticata dal notaio, che attesti il pagamento effettuato o da effettuarsi, da parte del Socio, dell'importo richiesto per la costruzione sociale;
3. la dichiarazione che attesti l'impegno del Socio dipendente a far pervenire all'Azienda il verbale d'assegnazione;
4. l'impegno del Socio dipendente alla restituzione della somma ricevuta, anche mediante ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'Art. 2120 c.c., e con priorità riconosciuta alle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni potranno essere concesse anche:

1. in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del Lavoratore, purché entro l'importo di spesa idoneamente documentata;
2. al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
3. alla Lavoratrice madre e al Lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa dal lavoro senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
4. in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'Art. 26, comma 2, del D. Lgs. 26 marzo 2001, 151, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, purché ciò risulti da idonea documentazione.

La priorità nell'accoglimento delle domande di anticipazione sarà accordata alle necessità di sostenere spese sanitarie.

Nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione potrà essere concessa una sola volta.

L'anticipazione è detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di Fine Rapporto spettante al Lavoratore al momento dell'erogazione dell'anticipazione.

TITOLO XLII

TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITÀ FISICA DEL LAVORATORE - AMBIENTE DI LAVORO

Art. 107 - Le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del Lavoratore dipendente, sulla base di quanto previsto dalle norme di buona tecnica, dalle leggi vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

L'Azienda s'impegna a fornire puntualmente ai preposti ed ai Lavoratori la formazione e le informazioni dovute in forza del D. Lgs. 81/2008, facendo primario riferimento al relativo Accordo Interconfederale ed alle specifiche indicazioni di "buona prassi" elaborate dalla Commissione "Sicurezza e Igiene del Lavoro" dell'Ente Bilaterale Confederale.

I Lavoratori hanno diritto, e le Aziende hanno l'obbligo di dare, alla formazione prevista dagli articoli 36, 37 e 43 del D.Lgs 81/2008, così come successivamente modificato dal D. Lgs 106/2009.

A norma dell'art. 37 del D.Lgs 106/2009, tale formazione dovrà essere erogata tramite l'Organismo Bilaterale ((NOME DELLE ENTE BILATERALE DA COSTITUIRE)) o dalle strutture regionalmente convenzionate su programmi certificati dall'((NOME DELLE ENTE BILATERALE DA COSTITUIRE)). Si ricorda che, a norma dell'art. 55 del D.Lgs 106/2009, l'accertamento della mancata formazione comporta la sanzione penale dell'arresto da 2 a 4 mesi o di pesante ammenda.

TITOLO XLIII

OBBLIGO DI FEDELTÀ - PATTO DI NON CONCORRENZA

Art. 108 - **Obbligo di fedeltà** - Il prestatore di lavoro non potrà trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio (Art.

2105 c.c.).

Tale divieto permane anche dopo la cessazione dal rapporto di lavoro.

Art. 109 - Patto di non concorrenza - Ove sia pattuita, la limitazione dell'attività professionale del Lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto sarà regolata dall'Art. 2125 c.c.

TITOLO XLIV

DIRITTI DEL LAVORATORE

Art. 110 - Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione o comportamento indesiderato basato sul sesso, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesivo della dignità personale, e convengono nel recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al D. Lgs. 145 del 30 maggio 2005.

In particolare, sono considerati come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice e/o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo.

Il Datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

Art. 111 - Corresponsione della retribuzione - Il Lavoratore ha diritto a ricevere il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensile alle normali scadenze. Tali scadenze dovranno essere comprese entro i 15 giorni successivi al termine del mese cui la retribuzione stessa si riferisce.

La data indicata per la corresponsione dovrà essere resa nota ai Lavoratori e, quando essa coincide con un giorno di riposo o festivo, sarà spostata di diritto al primo giorno lavorativo successivo.

Eventuali ritardi nella corresponsione della retribuzione dovranno essere concordati con i Lavoratori e le loro rappresentanze. In assenza di accordo decorrerà, dalla scadenza prevista alla data di effettivo pagamento, un interesse a favore del Lavoratore pari al tasso ufficiale di sconto aumentato di 3 punti.

Decorsi 15 giorni dalla data prevista per il pagamento della retribuzione, senza che sia stato erogato almeno il 50% della stessa ed in assenza di accordo sottoscritto dalla RSU, il Lavoratore avrà diritto di tutelare il suo credito in via giudiziale. Parimenti, il Lavoratore avrà tale diritto quando una qualsiasi parte non sindacabile della sua retribuzione subisca un ritardo superiore a 30 giorni, sempre in assenza di accordo sottoscritto dalla RSU. Per i ritardi accumulati si conviene che il mancato pagamento di un importo cumulativamente superiore alla mensilità dà diritto alla tutela giurisdizionale, decorsi 45 giorni dalla data di configurazione di tale importo.

TITOLO XLV

CESSIONE - TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

Art. 112 - In caso di cessione, trasformazione o fallimento dell'Azienda si fa riferimento alle norme di Legge vigenti in materia.

TITOLO XLVI

ENTE BILATERALE CONFEDERALE ((NOME DELLE ENTE BILATERALE DA COSTITUIRE)).

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E MUTUALISTICHE

Art. 113 - ((NOME DELLE ENTE BILATERALE DA COSTITUIRE)) - Ente Bilaterale Confederale - è stato costituito dalle Parti datoriali e sindacali firmatarie del presente contratto collettivo di lavoro ed opera ai sensi dell'Art. 2 del D. Lgs. 276/2003. Pertanto, lo statuto dell'Ente regola il sistema di prestazioni e Autorimesse e Parcheggi derivanti dal presente CCNL, in conformità con le previsioni legislative e contrattuali, fatte salve diverse successive norme di Legge o intese tra le Parti.

Ciò premesso l'Ente persegue le seguenti finalità:

- a) formative, in conformità con l'Art. 37 del D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni e con tutte le norme collegate, con riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione professionale e, in relazione al contratto di apprendistato stipulato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità. Nell'ottica della tutela del lavoratore, si tiene conto della sua formazione in ambito professionalizzante, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche con percorsi formativi in lingua natia;
- b) a sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) sociali, a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al SSN;
- d) di monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
- e) di conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D. Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- f) costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti l'applicazione del D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, ai sensi del Protocollo Sindacale del 03/07/2012, (artt. 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 22 e 23);
- g) costituzione della banca dati delle RSU, elette ai sensi del Protocollo 03/07/2012, parte seconda, artt. 19 e 20;
- h) costituzione della banca dati delle RLS, elette ai sensi del Protocollo 03/07/2012, art. 2;
- i) interpretazione autentica del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
- j) costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalla Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione;
- k) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- l) costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e/o Provinciali, seguendo le indicazioni delle Parti sociali, coordinandone l'attività e verificando in ambito territoriale l'attuazione delle procedure così come definite a livello nazionale, conformemente alle previsioni legislative vigenti in materia;
- m) emanazione di apposito regolamento per disciplinare tutte le attività che le Parti sociali intendevano perseguire, in conformità a quanto previsto dallo statuto.
- n) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

Art. 114 - Iscrizione dei Lavoratori e dell'Azienda. Adempimenti obbligatori - Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione di tutele specifiche a favore dei Lavoratori all'interno dell' ((NOME DELLE ENTE BILATERALE DA COSTITUIRE)), concordano che esse sono parte obbligatoria delle controprestazioni previste dal presente CCNL e, pertanto, per quanti lo applicano, vi è l'obbligatorietà della relativa iscrizione sia delle Aziende, sia dei Lavoratori, nonché della relativa contribuzione.

L'iscrizione dell'azienda e dei lavoratori dovrà avvenire entro il primo mese di applicazione del

presente CCNL, previo versamento da parte dell'Azienda di una quota omnicomprensiva "una tantum" di € 60,00, per l'apertura della posizione anagrafica.

L'Azienda sarà inoltre tenuta ad iscrivere i lavoratori neoassunti entro 5 giorni dall'assunzione.

L'iscrizione dovrà avvenire a cura dell'Azienda utilizzando la modulistica predisposta dall'((NOME DELLE ENTE BILATERALE DA COSTITUIRE)) e ricavabile dal sito [www.\(Nome delle Ente Bilaterale da costituire\).it](http://www.(Nome delle Ente Bilaterale da costituire).it).

Art. 115 - Contributo obbligatorio in favore dell' ((NOME DELLE ENTE BILATERALE DA COSTITUIRE)). - I contributi a favore dell' ((NOME DELLE ENTE BILATERALE DA COSTITUIRE)), previsti nelle successive Tabelle, devono essere corrisposti mensilmente dal Datore di lavoro, per le prestazioni sanitarie previste da Regolamento, di cui al punto c) dell'Art. 113, e per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali.

Unitamente al versamento dovrà essere inviata all' ((NOME DELLE ENTE BILATERALE DA COSTITUIRE)) la distinta, con i riferimenti dell'Azienda e i nominativi dei Dipendenti, scaricabile anche dal sito [www.\(Nome delle Ente Bilaterale da costituire\).it](http://www.(Nome delle Ente Bilaterale da costituire).it).

Il Datore di lavoro potrà richiedere all' ((NOME DELLE ENTE BILATERALE DA COSTITUIRE)) di effettuare versamenti con cadenza trimestrale, previa la sottoscrizione dell'atto d'impegno, scaricabile dal sito [www.\(Nome delle Ente Bilaterale da costituire\).it](http://www.(Nome delle Ente Bilaterale da costituire).it).

I versamenti devono avvenire con le seguenti modalità che sono differenziate per tipologia contrattuale:

1) Lavoratori con rapporto di lavoro inferiore a 12 mesi.

Finanziamento obbligatorio "Gestione Ordinaria" per il funzionamento degli Enti Bilaterali	Contributi mensili per ciascun Lavoratore in forza
Contributo mensile Datori di lavoro:	€ 2,50
Contributo mensile Lavoratori:	€ 0,50
Totale contributo finanziamento Enti Bilaterali	€ 3,00

2) Lavoratori con rapporti di lavoro a tempo indeterminato o superiori a 12 mesi a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi contratto di dipendenza per i quali vanno effettuate - a differenza che per i lavoratori di cui al punto 1) - due contribuzioni obbligatorie in due gestioni diverse, come da tabella a) e b) che seguono:

Tabella a)

Finanziamento obbligatorio "Gestione Ordinaria" per il funzionamento degli Enti Bilaterali	Contributi mensili per ciascun Lavoratore in forza	
Datori di lavoro: Contributo obbligatorio fisso	0,80% della RLM	
b) Lavoratori: Contributo obbligatorio fisso	0,20% della RLM	

Totale contributo finanziamento Enti Bilaterali	1,00% della RLM	
---	-----------------	--

Tabella b)

Finanziamento "Gestione speciale" per le prestazioni integrative al S.S.N. con diritto del Lavoratore ad usufruire di rimborsi e prestazioni in ambito sanitari anche tramite assicurazioni	Contributi mensili per ciascun Lavoratore forza	Contributi annui
Datore di lavoro, per prestazioni integrative: Contributo obbligatorio fisso (per 13 mensilità) per prestazioni integrative	€ 10,00	€ 130,00
Totale contributo finanziamento prestazioni integrative	€ 10,00	€ 130,00

I contributi destinati all'Ente Bilaterale sono già comprensivi di quanto previsto dal CCNL in materia di RST.

I versamenti di cui al punto 1) sono corrisposti obbligatoriamente dall'Azienda per tutti i Dipendenti assunti con contratto di durata inferiore o pari a 12 mesi - anche se rinnovato - e non danno diritto ad alcuna prestazione in favore dei Dipendenti, ma all'ERP (Elemento retributivo perequativo) previsto contrattualmente dal successivo articolo.

I versamenti di cui al punto 2) sono obbligatori per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi altro contratto di dipendenza, purché superiore a 12 mesi. Le prestazioni integrative sanitarie in favore dei lavoratori di cui alla Tabella b) maturano con effetto dal primo giorno del mese successivo alla data d'iscrizione degli stessi da parte del Datore di lavoro.

Nessuna prestazione sarà dovuta dall' al Lavoratore dipendente qualora l'Azienda non adempia regolarmente ai versamenti dei contributi o se i versamenti risultino parziali; in tali casi resta a carico del Datore di lavoro ogni responsabilità in merito alle prestazioni dovute al Lavoratore, fermo restando l'obbligo di versare i contributi dovuti.

Il diritto alle prestazioni in favore dei Dipendenti è disciplinato (Nome delle Ente Bilaterale da costituire) con regolamento pubblicato sui siti istituzionali. Le prestazioni ed i Autorimesse e Parcheggi resi (Nome delle Ente Bilaterale da costituire) costituiscono parte integrante del presente CCNL, e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti al lavoratore e dei costi contrattuali.

Su indicazione delle Parti che hanno sottoscritto il CCNL, l' (Nome delle Ente Bilaterale da costituire) può, qualora se ne riscontrino le condizioni, destinare gli importi o parte degli importi di cui alla Tabella b) del punto 2) per erogare delle prestazioni sanitarie attraverso primari istituti assicurativi o attraverso una cassa sanitaria.

I contributi di cui alla predetta Tabella possono essere destinati esclusivamente per erogare mutualità nel campo sanitario integrativa al SSN, esclusa categoricamente ogni altra destinazione.

Art. 116 - Elemento Retributivo Perequativo (ERP) per i Dipendenti assunti con contratti di durata inferiore all'anno - Per tutti i Lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, assunti con contratti di durata prevista inferiore a 12 mesi, ai quali non competono le prestazioni integrative dell' (NOME DELLE ENTE BILATERALE DA COSTITUIRE), sarà corrisposto un Elemento Retributivo Perequativo (ERP) pari all'importo mensile della contribuzione dovuta dal Datore di

lavoro, prevista dalla Tabella b) del punto 2) dell'articolo che precede – Gestione Speciale SSN, e cioè a 20,00 € mensili per 13 mensilità, utili alla determinazione dei ratei di mensilità differita, ferie e TFR spettanti.

Tale ERP spetterà anche in caso di proroga del contratto a tempo determinato, quando tale proroga è inferiore od uguale a 12 mesi. In presenza di ERP, e solo se trattasi di rapporto a tempo determinato di durata inferiore a 12 mesi, non saranno dovute al Lavoratore le prestazioni di cui al punto 2), tabelle a) e b) dell'articolo che precede.

Art. 117 - Omissioni delle Aziende - Responsabilità - Il Datore di lavoro che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento delle quote o dei contributi dovuti all'(NOME DELLE ENTE BILATERALE DA COSTITUIRE), stabiliti dalle Parti stipulanti il presente CCNL, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, fermo restando il diritto del Lavoratore al risarcimento del maggiore danno subito e ferme le sanzioni di Legge ed il diritto dell'(NOME DELLE ENTE BILATERALE DA COSTITUIRE) di pretendere i contributi dovuti.

Detti versamenti sono obbligatori per tutti coloro che applicano il presente CCNL, poiché essi concorrono alla determinazione dei benefici e dei costi complessivi previsti dal CCNL, oltre a finanziare gli Istituti Bilaterali per i compiti e le competenze previste dalla Legge e dal Regolamento.

TITOLO XLVII

COMMISSIONE NAZIONALE DI GARANZIA, INTERPRETAZIONE E CONCILIAZIONE

Art. 118 - È costituita, nell'ambito dell'(NOME DELLE ENTE BILATERALE DA COSTITUIRE) (Ente Bilaterale Confederale), una Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione (CNGIC), composta ed operante in conformità con il Regolamento approvato dalle Parti.

La Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione ha i seguenti compiti (indicativi e non esaustivi):

1. esaminare e risolvere le controversie inerenti l'applicazione del presente CCNL e della contrattazione integrativa di 2° livello;
2. intervenire a fissare l'ammontare dell'elemento economico "Premio Variabile o Premio di Produzione Presenza" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di 2° livello;
3. verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalle sue modificazioni ed integrazioni, anche riguardo all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo Lavoratore dipendente, e in tal caso il Datore di lavoro è tenuto a fornire alla Commissione tutte le notizie necessarie;
4. esaminare e dare interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
5. esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle Parti contrattuali;
6. definire i profili del personale, nei casi non previsti dalla Classificazione del presente CCNL;
7. definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa inerenti l'interpretazione delle clausole contrattuali.

TITOLO XLVIII

COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 119 - In caso di controversie tra il Datore di lavoro e il Lavoratore dipendente in merito al contratto di lavoro individuale, fermo quanto previsto dal precedente articolo riguardo alla Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione, potrà essere attivato il ricorso agli Enti bilaterali presso la competente commissione di certificazione e conciliazione, ferme restando le previsioni legislative che regolano la materia.

TITOLO XLIX

ENTE BILATERALE DI FORMAZIONE

Art. 120 - Le Parti intendono promuovere programmi di formazione attraverso un Fondo Confederale interprofessionale, riconoscendo concordemente l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione delle risorse umane.

A tal fine le Parti intendono avvalersi dell'Ente Bilaterale di Formazione.

Le Parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di Legge, dagli accordi interconfederali e dal presente contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

1. consentire ai Lavoratori di acquisire, attraverso un sistema di flessibilità, le professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative e di favorire lo sviluppo verticale delle carriere;
2. cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei Lavoratori;
3. rispondere a necessità di aggiornamento dei Lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;
4. facilitare il reinserimento delle lavoratrici e dei Lavoratori dopo lunghi periodi di disoccupazione.

In questo quadro il Fondo fornirà alle Parti informazioni, anche a consuntivo, sui programmi di formazione professionale attuati e sui programmi formativi da realizzare.

Le modalità di riscossione delle quote che il Datore di lavoro deve versare al Fondo, nonché altri finanziamenti, sono regolamentati dallo Statuto e dal Regolamento dell'Ente Bilaterale di Formazione, fermo restando la regolarizzazione dei contributi e delle prestazioni.

TITOLO L

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 121 - Le Parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si riservano di istituire un sistema di previdenza complementare volontario, mediante la costituzione di un Fondo Pensione o mediante l'adesione ad un Fondo già costituito.

TITOLO LI

PATRONATI

Art. 122 - Gli Istituti di Patronato, di emanazione e/o convenzionati con le Organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL (esempio: ENCAL CISAL), hanno diritto di svolgere la loro attività all'interno delle aziende associate.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole Aziende i modi di svolgimento della loro attività al loro interno, che dovrà attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

TITOLO LII

CONTRIBUTO D'ASSISTENZA CONTRATTUALE

Art. 123 - **Contributo d'Assistenza Contrattuale (Co.As.Co)** - Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato a carico dei Datori di Lavoro una quota obbligatoria inderogabile pari ad € 10,00 per dipendente per 13 mensilità, a copertura dei costi connessi alla costituzione e gestione del presente sistema contrattuale. Il contributo è dovuto in misura unica e pertanto sotto forma di premio annuale intendendosi con periodo di riferimento l'intervallo che va dal 01 ottobre al 30 settembre di ogni anno, preventivamente all'utilizzo della presente contrattazione. Si precisa che tale quota comprende le iscrizioni alle associazioni di categoria e le convenzioni che queste ultime vorranno intrattenere con altre figure giuridiche rappresentative del settore costituite anche sotto forma consortile.

Il versamento del contributo dovrà essere effettuato secondo le indicazioni fornite dalle Associazioni firmatarie.

TITOLO LIII

DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA (DURC)

Art. 124 - Ferma restando la possibilità di richiedere il DURC rivolgendosi direttamente agli organismi pubblici competenti, le Parti, in attuazione delle disposizioni vigenti, intendono conferire al sistema della bilateralità la facoltà di concorrere all'attività d'attestazione di regolarità contributiva, in regime di convenzione con gli Enti preposti a tali funzioni.

Le Parti demandano all'(NOME DELLE ENTE BILATERALE DA COSTITUIRE) di procedere a perfezionare il rilascio di tale certificazione attraverso apposita convenzione con l'INPS.

TITOLO LIV

PRIVACY

Art. 125 - Per quanto concerne la disciplina della privacy si rimanda al D. Lgs. n. 196/2003 e successive modificazioni ed integrazioni.

**DISCIPLINA SPECIALE
DEL CCNL AUTORIMESSE E PARCHEGGI**

TITOLO LV

AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 126 - Ambito di applicazione - Il presente CCNL si applica esemplificativamente ai seguenti settori/aziende:

1. Autorimesse e Parcheggi su suolo pubblico
2. Autorimesse e Parcheggi su suolo privato
3. Aziende addette al controllo dei Parcheggi Pubblici anche su concessione
4. Aziende addette al controllo dei Parcheggi Privati

TITOLO LVI

QUADRI

Art. 127 - Quadri - Appartengono alla categoria dei Quadri i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, in ampi settori aziendali specifici o, con responsabilità generale, in organizzazioni di ridotta dimensione e struttura, anche decentrata.

Art. 128 - Quadri: orario part-time speciale - Per i Quadri è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato part-time senza il limite orario minimo mensile. L'orario di lavoro dei Quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà, salvo diverso accordo tra le Parti, in giornate lavorative di almeno 4 ore ciascuna.

Art. 129 - Quadri: formazione e aggiornamento - Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e di migliorare la gamma delle lavorazioni e dei servizi, le Aziende favoriranno l'accesso dei Quadri a specifici corsi di formazione per le materie di loro diretta competenza. Le Parti convergono che presso l'(NOME DELLE ENTE BILATERALE DA COSTITUIRE) si elaborino per i Quadri progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione, anche con particolare riferimento a particolari settori professionali.

Art. 130 - Quadri: assegnazione della qualifica - L'assegnazione al Lavoratore dipendente delle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di Lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il termine previsto dalla Legge. Resta inteso che, per il tempo d'assegnazione alla categoria superiore, al Lavoratore spetterà il riconoscimento della differenza tra la PBNM del livello Quadro e la PBNM del livello di appartenenza.

Art. 131 - Quadri: assistenza sanitaria - A favore dei Quadri compresi nella sfera d'applicazione del presente contratto è istituita tramite l'(NOME DELLE ENTE BILATERALE DA COSTITUIRE) l'assistenza sanitaria integrativa del Servizio Sanitario Nazionale, in aggiunta ad € 130 (Euro Centoventi/00) previsti per la generalità dei Dipendenti, per un importo complessivo di € 250 (Euro duecentocinquanta/00).

L'assistenza Sanitaria Integrativa per i Quadri sarà integralmente disciplinata da apposito Regolamento emanato dall'(NOME DELLE ENTE BILATERALE DA COSTITUIRE), previo accordo fra le Parti che hanno stipulato il presente Contratto.

Quando la copertura assicurativa sarà attivata, in caso di mancato versamento da parte del Datore di lavoro dei contributi di Assistenza Sanitaria Integrativa dovuti all'(NOME DELLE ENTE BILATERALE DA COSTITUIRE), il Quadro sarà legittimato a richiedere al Datore il risarcimento del danno per prestazioni non assicurate dall'Azienda che siano spettanti per effetto di detti accordi bilaterali.

Nelle Aziende in cui non si applica la L. 300/70, la prescrizione al diritto al risarcimento che precede decorrerà dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 132 - Quadri: polizza assicurativa - Ai Quadri sarà riconosciuta, attraverso polizza

assicurativa o forme equivalenti predisposte dal Datore di Lavoro, anche la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di € 50.000,00.

L'Azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni, con massimale di almeno € 200.000,00.

Le assicurazioni di cui sopra potranno essere ridotte, fino a concorrenza, dalle analoghe prestazioni eventualmente previste dall'(NOME DELLE ENTE BILATERALE DA COSTITUIRE).

TITOLO LVII

CLASSIFICAZIONE UNICA

Art. 133 - Classificazione Unica - I lavoratori, dipendenti: Quadri, Impiegati ed Operai, sono compresi in un'unica scala classificatoria articolata su 9 livelli.

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

Resta perciò fermo che l'assegnazione dei Lavoratori ai 9 livelli professionali dovrà effettuarsi esclusivamente rispetto alle mansioni in concreto esercitate dagli stessi, indipendentemente dalle denominazioni della mansione in uso prima dell'applicazione presente CCNL.

Le esemplificazioni riportano solo il "titolo" della mansione, mentre il "contenuto" deve essere corrispondente alla Declaratoria ed al Profilo presenti per il livelli professionale d'inquadramento.

Pertanto, il livello professionale sarà così determinato:

- a) ricercando la declaratoria che indichi l'effettivo livello generale di autonomia, competenza e responsabilità richiesto dalla mansione;
- b) individuando il profilo che, nella declaratoria, meglio si adatta alle caratteristiche effettivamente richieste al Lavoratore, anche rispetto alla sua categoria (art. 2095 c.c.);
- c) nell'individuato profilo, si ricercherà l'esemplificazione che rappresenterà il "titolo" della mansione.

Per quanto precede, vi potranno essere esemplificazioni anche su più livelli, il cui contenuto professionale sarà determinato dalle rispettive diverse declaratorie e profili.

Le esemplificazioni dovranno, quindi, intendersi non esaustive, prevedendo sempre in aggiunta ad esse tutte le altre mansioni di professionalità equivalente.

Qualora le mansioni richieste o svolte mancassero di esemplificazione contrattuale, si assegnerà al Lavoratore il titolo in uso, facendo riferimento, ai fini dell'inquadramento, al Profilo ed alla corrispondente declaratorie.

Ai fini dell'adeguamento delle esemplificazioni contrattuali alle effettive mansioni presenti, è gradita una segnalazione di quelle mancante alla Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale del CCNL.

Al fine di agevolare la comprensione dei rapporti tra classificazione, autonomia professionale e qualifica, si riassumono le caratteristiche dei vari livelli retributivi nella seguente Tabella:

<i>Classificazione</i>	<i>Autonomia*</i>	<i>Qualifiche</i>	<i>Mansioni</i>
Quadro	Rappresentativa, Organizzativa e Funzionale	Quadro	-
1° Livello	Organizzativa e Funzionale	Impiegato	Elevate Funzioni Direttive
2° Livello	Organizzativa e Funzionale	Impiegato	Funzioni Direttive

3° Livello	Funzionale Elevata	Impiegato/Operaio	Elevato Concetto / Specializzato Provetto
4° Livello	Funzionale	Impiegato/Operaio	Concetto / Specializzato
5° Livello	Esecutiva	Impiegato/Operaio	Elevata Qualificazione
6° Livello	Operativa S	Impiegato/Operaio	Qualificato
7° Livello	Operativa	Impiegato/Operaio	Ordine
8° Livello	Semplice	Impiegato/Operaio	Comune

*Definizioni di AUTONOMIE:

- RAPPRESENTATIVA: quando il Lavoratore opera come "Alter Ego" dell'Imprenditore con relative deleghe di poteri e di firma in importante settore di grande Azienda od in Azienda con meno di 50 Dipendenti.
- ORGANIZZATIVA: quando il Lavoratore effettua l'autonoma scelta di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi aziendali (mezzi, programmi, organizzazione del lavoro) e coordina gruppi di Lavoratori rispondendo del risultato dell'intero gruppo di lavoro.
- FUNZIONALE: quando il Lavoratore, con le proprie specifiche ed elevate competenze, nell'ambito del proprio settore di attività sceglie programmi, procedure, alternative, linee di difesa, soluzioni tecniche ecc. Inoltre, per il proprio gruppo di lavoro specialistico ha la responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e dei risultati complessivi.
- ESECUTIVA: quando il Lavoratore, nel rispetto delle procedure e/o delle disposizioni generali ricevute, per la propria specifica competenza e fatta salva la subordinazione al Capo Ufficio/Preposto, può scegliere la successione delle operazioni, concrete soluzioni, i mezzi di utilizzare, gli utensili ed i tempi di lavoro, garantendo il rispetto del risultato, inteso come rispetto della qualità richiesta e dei tempi di esecuzione previsti. Può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori "Qualificati", "Comuni" e/o d'"Ordine" di livello/i inferiore/i senza responsabilità tecnica diretta per il lavoro da essi svolto.
- OPERATIVA: quando il Lavoratore, in forza delle proprie competenze e nell'ambito delle sue mansioni, utilizza correttamente programmi, attrezzature, scegliendo la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d'intervento ecc.
- SEMPLICE: quando il Lavoratore ottempera disposizioni dettagliate o ripetitive con competenze acquisite dopo breve periodo formativo e/o di affiancamento. Normalmente opera con la presenza di altro lavoratore di livello superiore.

In tutti i casi in cui sia incerto l'inquadramento per l'esistenza di fattispecie non previste o per difficoltà interpretative, su sollecitazione di una delle Parti, sarà compito della Commissione Bilaterale Nazionale sull'Interpretazione contrattuale emettere parere vincolante che sarà

pubblicato anche nel sito dell'(NOME DELLE ENTE BILATERALE DA COSTITUIRE) per utilità in tutti i casi ad esso riconducibili.

Le **Declaratorie**, i **Profili** e le **Esemplificazioni**, sono espressi, per maggiore facilità di lettura, nel **genere maschile**, ferma restando la **fungibilità professionale di genere** che qui si intende **esplicitamente affermare**.

Art. 134 - Classificazione Quadri, Impiegati ed Operai

Quadri

Declaratoria di Quadro:

Appartiene alla categoria ed al livello di Quadro, il Lavoratore con le caratteristiche di cui all'art. 127 del presente CCNL e che in autonomia Rappresentativa, Organizzativa e Funzionale, con delega di poteri e di firma, abbia poteri decisionali e responsabilità gestionale anche nei confronti di terzi e nella conduzione e coordinamento di risorse umane e materiali, in settori o Autorimesse e Parcheggi di particolare complessità operativa.

Profili ed esemplificazioni di Quadro:

- Lavoratori preposti, in condizione d'autonomia decisionale, di responsabilità e di elevata professionalità di tipo specialistico, allo sviluppo ed attuazione degli obiettivi generali dell'impresa di ridotte dimensioni, garantendo adeguato supporto sia nella fase d'impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati complessivi:

- o Direttore Generale in Azienda con meno di 50 dipendenti;
- o Direttore Amministrativo in Aziende con oltre 50 e meno di 150 dipendenti, che risponde al Direttore Generale o all'Amministratore Delegato;
- o Direttore Tecnico o Tecnico-Produttivo in Aziende con oltre 50 e con meno di 150 dipendenti, che risponde al Direttore Generale o all'Amministratore Delegato;
- o Direttore Commerciale in Aziende con oltre 50 e con meno di 150 dipendenti, che risponde al Direttore Generale o all'Amministratore Delegato;
- o Direttore del Personale in Aziende con oltre 50 e con meno di 150 dipendenti, che risponde al Direttore Generale o all'Amministratore Delegato;
- o Capo Servizio Amministrazione e Finanza in Aziende con oltre 150 e con meno di 300 dipendenti, che risponde al Dirigente di settore;
- o Capo Servizio Tecnico o Tecnico-Produttivo in Aziende con oltre 150 e con meno di 300 dipendenti, che risponde al Dirigente di settore;
- o Capo Servizio Commerciale Italia od Estero in Aziende con oltre 150 e con meno di 300 dipendenti, che risponde al Dirigente di settore;
- o Capo Servizio del Personale in Aziende con oltre 150 e con meno di 300 dipendenti, che risponde al Dirigente di settore.

Primo Livello

Declaratoria:

Appartiene a questo livello l'impiegato con "Elevate Funzioni Direttive" che, con specifica collaborazione ed in condizioni di completa autonomia Organizzativa e Funzionale, svolge mansioni di alto contenuto professionale con un contributo al generale andamento dell'attività. Egli, in possesso delle necessarie elevatissime competenze tecniche, amministrative, commerciali o del personale, comunque acquisite, al fine realizzare gli obiettivi aziendali, svolge con continuità compiti di sovrintendenza, conduzione, coordinamento e controllo dei relativi sottoposti. Opera con specifica delega di poteri e di firma per i settori coordinati, gestisce anche le necessarie risorse materiali e risponde dell'efficienza e dei risultati dell'intera area coordinata, nell'ambito delle funzioni delegate, direttamente al vertice tecnico, amministrativo o commerciale dell'azienda.

Profili ed esemplificazioni di 1° livello:

- Impiegato Amministrativo con "Elevate Funzioni Direttive" che sia preposto alle funzioni amministrative (amministrazione, contabilità, autorizzazioni, concessioni, stesura di contratti, scelta e gestione di fornitori), al CED con responsabilità sulla privacy e sulla conservazione dei dati, al coordinamento e controllo dei Dipendenti e alla loro formazione, ivi compresa la ricerca del personale, alle pratiche di assunzione ed alla gestione dell'eventuale contenzioso:
 - o Responsabile Amministrativo.

- Impiegato area Commerciale con "Elevate Funzioni Direttive" preposto quale responsabile a coordinare un gruppo di colleghi, il quale propone la politica commerciale, assicura il raggiungimento degli obiettivi di vendita sotto l'aspetto sia temporale che economico, elabora e propone le politiche di vendita e il budget relativo e dimensiona, in funzione degli obiettivi di risultato, i costi di struttura ed i costi variabili. Sviluppa l'organizzazione e l'efficienza della struttura commerciale o di vendita e collabora per le attività di promozione e sviluppo, proponendo gli eventuali correttivi.
 - o Responsabile Commerciale/vendite.

- Impiegato area Personale con "Elevate Funzioni Direttive", alle dipendenze del Direttore Generale/Amministratore Delegato elabora e gestisce le politiche dell'Azienda nell'ambito delle risorse umane (relazioni industriali/sindacali, comunicazioni interne ed esterne), cura la selezione, la formazione, lo sviluppo organizzativo ed i piani retributivi. Assicura una corretta amministrazione del personale, approva le previsioni di spesa e la determinazione dei costi del personale. Coordina gli interventi atti a migliorare la sicurezza degli ambienti di lavoro, studia e attua le politiche relative al contenzioso del lavoro.
 - o Responsabile del Personale.

- Impiegato area Legale con "Elevate Funzioni Direttive" che, in grande Azienda, esercita in autonomia la gestione del contenzioso legale aziendale. Risponde della stesura dei contratti aziendali (di acquisto, fornitura, cessione etc.) e della modulistica aziendale per tutti gli aspetti di natura contrattuale e giuridica. Coordina la struttura organizzativa dell'ufficio legale, rispondendo dei risultati complessivi.
 - o Responsabile Legale e contenzioso.

- Altri Impiegati con "Elevate Funzioni Direttive" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

Secondo Livello

Declaratoria:

Appartiene al livello secondo l'impiegato con "Funzioni Direttive" d'importante settore o, intersettoriale, nelle piccole aziende che, con specifica collaborazione ed in condizioni di elevata autonomia Organizzativa e Funzionale e con delega di poteri e di firma, svolga nelle aree di propria competenza, attività che richiedono ampie conoscenze d'area, comunque acquisite, esercitando funzioni organizzative, di coordinamento, responsabilità e controllo d'altri Lavoratori, garantendo i risultati del Servizio o degli uffici coordinati. In autonomia può gestire i contatti esterni (clienti, fornitori, banche, Enti) dando soluzione ai problemi gestionali, organizzativi, tecnici e amministrativi, facendo riferimento e rispondendo al Responsabile apicale di settore.

Profili ed esemplificazioni di 2° livello:

- Impiegato Amministrativo con "Funzioni Direttive" che coordina le attività amministrative interne e/o esterne e gli aspetti gestionali e del personale, anche in più settori tra i seguenti esemplificati: gestione del personale, comprese le attività di ricerca, assunzione e contenzioso; amministrazione e finanza; costi, contabilità industriale, sistemi informativi.
 - o Capo Servizi Amministrativi.

- Impiegato Legale con "Funzioni Direttive" che, avendone i titoli, in autonomia funzionale ed organizzativa stende contratti, valuta il contenzioso legale e promuove le azioni di tutela:

recupero crediti, eventuali ricorsi, diffide, transazioni ecc.:

- o Capo Servizio Legale.

- Impiegato Tecnico con "Funzioni Direttive" con specifica competenza tecnica coordina gli interventi tecnici di manutenzione ordinaria e straordinaria, i rifacimenti e l'installazione di impianti, ivi compresi quelli eolici o fotovoltaici, curando la progettazione, il rilascio delle autorizzazioni e la formazione della documentazione per la sicurezza ed igiene del lavoro ed ambientale, e per i successivi interventi quali il cd. Libretto di fabbricato, manuali di manutenzione ecc. Normalmente ha anche la delega di responsabilità penale, coordina il Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale ed è responsabile della Sicurezza, dell'igiene del lavoro ed ambientale nei cantieri da lui coordinati:
 - o Responsabile tecnico manutenzioni ed impianti;
 - o Responsabile rifacimenti e manutenzioni edili;
 - o Capo Servizio sistemi informativi;
 - o Responsabile SPP, Sicurezza Cantieri, Direttore dei lavori ecc.

- Impiegato con "Funzioni Direttive" che assicura, nell'ambito del Servizio, la gestione dei programmi e del personale sottoposto, la pianificazione, il coordinamento ed il controllo di tutte le attività pertinenti all'elaborazione elettronica dei dati. E' responsabile dell'analisi e progettazione dei sistemi informativi, della programmazione dell'elaboratore elettronico e della gestione operativa. Contribuisce, insieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi di settore. Pianifica risorse per l'adeguamento degli strumenti di elaborazione e piani di formazione per l'aggiornamento di personale addetto, rileva le opportunità di automazione e le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze strategiche dell'Azienda. Si mantiene aggiornato sull'evoluzione delle tecnologie offerte sul mercato:
 - o Capo Servizio, responsabile dei Sistemi Informativi.

- Altri Impiegati con "Funzioni Direttive" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

Terzo Livello

Declaratoria:

Appartiene a questo livello:

- l'Impiegato di "Elevato Concetto", cui sono richieste specifica collaborazione, particolari conoscenze ed elevatissima esperienza, comunque acquisita, nel settore amministrativo, legale, del personale, commerciale o tecnico, che, anche per la presenza di deleghe nell'ambito delle proprie mansioni, opera in condizioni di elevata autonomia Funzionale ed elevata autonomia Esecutiva. Inoltre, nell'ambito di un ufficio articolato su diverse competenze d'area, coordina un gruppo di altri Lavoratori, con responsabilità dei risultati, anche formativi, dell'intero gruppo di lavoro.

- l'Operaio "Provetto Specializzato multisettoriale" che, in condizione di elevata autonomia Funzionale ed Esecutiva ed in possesso di elevate ampie competenze tecniche e capacità documentali, coordina un gruppo di operai specializzati e qualificati, di diversi settori. Risponde dei risultati ottenuti dal gruppo di lavoro, del rispetto dei parametri operativi richiesti dall'Azienda, del rispetto delle norme legali e di buona tecnica, del rispetto delle disposizioni sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro ed ambientale e garantisce gli elevati livelli di competenza settoriale richiesta.

Profili ed esemplificazioni di 3° livello:

- Impiegato di "Elevato Concetto" che coordina un gruppo di lavoro intersettoriale di impiegati tecnici, amministrativi, commerciali, ecc. e che concorre alla formazione del personale inserito, anche con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato:
 - o Capo Ufficio.

- Impiegato di "Elevato Concetto" che coordina uno specifico gruppo di impiegati amministrativi concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo coordinato e che è responsabile della correttezza delle scritture contabili, predispone i versamenti fiscali, contributivi ed assicurativi ed i pagamenti dei fornitori. Cura la fatturazione e verifica la regolarità delle rimesse. Predispone la bozza del bilancio fiscale dell'Azienda ed opera con specifica delega di poteri e di firma per le operazioni bancarie:
 - o Capo Contabile.

- Impiegato di "Elevato Concetto" che coordina uno specifico gruppo di impiegati amministrativi concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati. Cura la costituzione, l'evoluzione e la risoluzione di tutti i rapporti di lavoro dal punto di vista amministrativo e gestionale, sovrintende all'elaborazione delle retribuzione e dei relativi adempimenti contrattuali e di legge. Mantiene gli opportuni rapporti con i diversi istituti pubblici attinenti il lavoro. Predispone gli strumenti necessari per un efficace controllo del costo del lavoro e per l'elaborazione delle previsioni periodiche. Cura le statistiche relative ai diversi aspetti del rapporto di lavoro.
 - o Capo Ufficio Paghe e contributi.

- Impiegato di "Elevato Concetto" che coordinando uno specifico gruppo di lavoro di impiegati tecnici o amministrativi, concorre alla formazione del personale con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo coordinato. Coordina l'attività di analisi e programmazione secondo tempi e norme concordate, definisce gli standard operativi curando la costante manutenzione dei programmi, esegue valutazioni di costo su applicazioni in fase di studio, concorda i tempi di realizzazione dei progetti, le caratteristiche e la periodicità di emissione e di distribuzione degli elaborati. Pianifica l'attività del settore ripartendo i singoli compiti, in funzione delle necessità richieste dai singoli progetti assicurando l'attività di documentazione ed aggiornamento delle procedure. Dispone per la definizione della forma e contenuti dei documenti di input, segue la realizzazione di ciascun progetto, al fine di individuare possibili miglioramenti in relazione alle attese delle funzioni interessate. Cura le prove pratiche di funzionamento dei programmi per la loro messa appunto finale.
 - o Responsabile Sistemi informativi.

- Impiegato di "Elevato Concetto" che coordina uno specifico gruppo di lavoro di impiegati tecnici concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato. Negli interventi sugli impianti, nell'ambito del settore di propria competenza: stima in autonomia i fabbisogni, individua le soluzioni, richiede preventivi e li valuta; propone autonomamente la scelta dei materiali e dei fornitori, gestendo i relativi rapporti tecnici ed amministrativi. Cura l'approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde nell'area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la delega di responsabilità penale:
 - o Responsabile tecnico.

- Impiegato di "Elevato Concetto" esperto legale che segue il contenzioso, esamina contratti e procedure, ne verifica la rispondenza alla Legge, alle norme di buona tecnica e di corretta prassi. Cura agli interessi della parte tutelata, indicando eventuali azioni correttive:
 - o Capo Ufficio Legale.

- Altri Impiegati di "Elevato Concetto" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

- Altri Operai "Specializzati Provetti" i cui profili sono riconducibili alla professionalità ed alle specifiche esemplificate precedentemente per la qualifica di impiegato.

Quarto Livello

Declaratoria:

Appartiene a questo livello:

- l'Impiegato di "Concetto" in possesso di elevate competenze settoriali che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di autonomia Funzionale e di adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni e coordina e forma, nel proprio ambito di competenza, altri lavoratori, con responsabilità diretta dei risultati da loro conseguiti. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, è incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali approntando i conseguenti interventi operativi, anche con utilizzo di lingue straniere;
- il Lavoratore "Specializzato" che, con specifica collaborazione ed in condizioni d'autonomia Funzionale, sceglie l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definendo i parametri di lavorazione secondo criteri di buona tecnica e le norme vigenti. Attua, quando richiesto, complessi interventi e/o lavorazioni, essendo in possesso di elevate conoscenze tecniche settoriali. Coordina un gruppo omogeneo di altri lavoratori qualificati rispondendo dei risultati nel loro ambito di competenza.
- il Lavoratore, Impiegato ed Operaio, destinatario del livello superiore (terzo livello) nei primi 24 mesi di inserimento nella mansione.

Profili ed esemplificazioni di 4° livello:

- Impiegato di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, svolga più compiti nell'area amministrativa, responsabile di una sezione nell'ambito della contabilità generale: gestione del partitario fornitori e/o clienti attraverso le principali operazioni di verifica e fatture, imputazione contabile, liquidazione o incasso, sulla base di modalità convenute, disponibilità assegnate, vincoli legislativi e procedure aziendali; gestione contabile, aggiornamento, imputazione, chiusura e rettifiche dei conti, garantendo l'esattezza contabile della documentazione presentata; cura informazioni analitiche e sintetiche per i settori contabili di gestione. Dipende dal Capo Servizi Amministrativi.
 - o Contabile.

- Impiegato di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, imposta e segue il piano operativo da cui trarre i budget annuali, coordina le attività relative alla contabilità industriale, assicura il rispetto dei tempi fissati per la preparazione del budget. E' responsabile del controllo costi e della contabilità analitica.
 - o Addetto al controllo di gestione.

- Altri Impiegati di "Concetto" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

- Altri Operai i cui profili sono riconducibili alla professionalità ed alle specifiche esemplificate precedentemente per la qualifica di impiegato

- Altri Lavoratori "Specializzati", con sottoposti, i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

Quinto Livello

Declaratoria:

Appartiene a questo livello:

- l'Impiegato di "Elevata Qualificazione" in possesso di ampie competenze settoriali che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di autonomia Esecutiva e di adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i senza responsabilità per i singoli lavori da essi effettuati. E' incaricato di

svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi, anche con utilizzo di lingue straniere;

- il Lavoratore di "Elevata Qualificazione" che, in autonomia Esecutiva e con specifica collaborazione, sceglie l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definisce i parametri di lavorazione secondo criteri di buona tecnica e le norme vigenti, quando richiesto, complessi interventi e/o lavorazioni, essendo in possesso di elevate conoscenze settoriali. Può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i senza responsabilità tecnica per i singoli lavori da essi effettuati;
- i Lavoratori, Impiegati od Operai, destinatari di livello superiore (quarto livello) nei primi 24 mesi di inserimento nella mansione.

Profili ed Esempificazioni 5° livello:

- E' Impiegato di "Elevata Qualificazione", l'impiegato Amministrativo, Tecnico, Commerciale, del Personale, Informatico o Esperto linguistico ed ogni altro Impiegato di Concetto i cui profili siano riconducibili a quelli di 4° livello, ma che coordina sottoposti senza responsabilità diretta per i singoli lavori da essi effettuati e che svolga direttamente le attività di cui alla declaratoria del 5° livello.
- Impiegato di "Elevata Qualificazione" addetto alle Investigazioni che, in possesso delle necessarie autorizzazioni, organizza i suoi sottoposti per effettuare osservazioni e raccolta di prove con responsabilità di redazione della documentazione di pertinenza. Coordina altri addetti di 6° e 7° livello. Concorre attivamente ad assicurare il rispetto delle condizioni legali di sicurezza (safety) per tutto il personale coordinato e di "security" per l'intera attività.
 - o Coordinatore servizi Investigativi.
- Impiegato di "Elevata Qualificazione" addetto alla gestione di pratiche automobilistiche e/o nautiche che, con i suoi sottoposti, in autonomia, assicura i risultati richiesti dall'utenza e coordina altri lavoratori di livello inferiore, rispondendo anche dei risultati.
 - o Coordinatore Esperto gestione pratiche automobilistiche e/o nautiche.
- Altri Impiegati di "Elevata Qualificazione" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti, quali:
 - o Specialista di controllo qualità;
 - o Specialista Addetto all'esecuzione di progetti;
 - o Segretario di Direzione.

Profili ed Esempificazioni di 5° livello:

- E' Lavoratore di "Elevata Qualificazione" il Manutentore, Riparatore, Conduttore di Impianti termici e ogni altro Operaio Qualificato i cui profili siano riconducibili a quelli di 4° livello, ma che coordina sottoposti senza responsabilità tecnica diretta per i singoli lavori da essi effettuati e che svolga direttamente le attività di cui alla declaratoria del 5° livello.
- Lavoratore di "Elevata Qualificazione" che coordina l'attività nei centri estetici e di acconciatura, provvedendo alle interviste per il trattamento dei capelli, determinando le relative formule e, in caso di necessità, assegnando i tipi di protesi o di parrucchini da applicare. Intervengono per il buon andamento del centro curando in particolare i rapporti con i clienti. Controllano i vari clienti in relazione all'andamento dei trattamenti e creazioni delle protesi, curano gli inventari dei prodotti e protesi:
 - o Coordinatore Estetista e Acconciatore.
- Altri Lavoratori di "Elevata Qualificazione" che svolgono direttamente le attività di cui alla declaratoria del 5° livello e che coordinano sottoposti:

- o Coordinatore Addetti al risanamento ambientale;
- o Coordinatore Addetti al trattamento/pulitura delle facciate.
- o Coordinatore Addetti al montaggio e riparazione di impianti e apparecchiature idropneumatiche;
- o Coordinatore di squadra operativa polivalente che in autonomia opera, con esperienza, flessibilità, su più aree di intervento ed utilizzo di tecniche diverse;
- o Coordinatore Addetti alle operazioni ausiliarie alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione;
- o Coordinatore di pulitori finiti che operano con l'uso di macchine industriali o scale e/o piattaforme aeree montate su semoventi;
- o Coordinatore Addetti alla potatura ed al trattamento di alberi, di siepi, agli sfalci ed alla piantumazione.

Sesto Livello

Declaratoria:

Appartiene a questo livello:

- l'Impiegato Tecnico, Amministrativo o Commerciale "Qualificato" che, con specifica collaborazione opera in condizioni di elevata autonomia Operativa, per la provata esperienza e le proprie competenze, garantendo il raggiungimento del risultato. Egli sceglie soluzioni e svolge con personale responsabilità mansioni specialistiche settoriali, anche di vendita, e relative operazioni complementari. Risponde al proprio Capo Ufficio o Coordinatore.
- il Lavoratore "Qualificato" che, a fronte di specifiche richieste e/o interventi previsti a calendario, effettua in elevata autonomia Operativa lavori richiedenti conoscenze tecniche particolari ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite. Individua guasti di normale rilevazione ed effettua riparazioni, manutenzioni elettriche, idrauliche e/o meccaniche o la messa a punto di macchine o di impianti, rispondendo ad un Coordinatore di settore.
- i Lavoratori destinatari di livello superiore (V livello) nei primi 21 mesi di inserimento.

Profili ed Esempificazioni di 6° livello:

- Impiegato Amministrativo "Qualificato" che, con specifica competenza, diligenza ed elevata collaborazione, svolga uno o più compiti quali: raccolta di dati, registrazione di schede, compilazione di registri o reperti obbligatori, situazioni contabili, tenuta di scadenzario o di estratti conto, solleciti ecc., rispondendo al proprio Capo Ufficio:
 - o Segretario con gestione pratiche riservate ed uso della strumentazione elettronica d'ufficio;
 - o Addetto Ufficio Paghe e Contributi;
 - o Contabile Clienti/Banche e Fornitori;
 - o Fatturista;
 - o Addetto CED;
 - o Addetto alle investigazioni con compiti di compilazione/redazione documentazione procedurale.
- Impiegato "Qualificato" che, con apporto di propria specifica personale ed adeguata competenza, in elevata autonomia operativa, effettua servizi a favore delle aziende, delle comunità o delle persone, quali:
 - o Autoriparatore;
- Altri Impiegati "Qualificati" i cui profili siano riconducibili a quelli precedenti.

Profili ed Esempificazioni di 6° livello:

- Lavoratore "Qualificato" che, in possesso delle normali conoscenze richieste dalla natura dei lavori, effettua in caso di guasto i primi interventi di messa in sicurezza degli impianti e, se richiesto, assiste e coordina i manutentori esterni; segnala i tempi previsti di arresto e di ripristino delle funzionalità; verifica che gli interventi eseguiti abbiano risolto i guasti segnalati e/o rilevati, attraverso prove funzionali:

- o Manutentore elettrico;
- o Manutentore idraulico;
- o Riparatore.

Settimo livello

Declaratoria

Appartiene a questo livello:

- l'Impiegato d'"Ordine" che, con le competenze richieste dalla natura del lavoro, e con specifica collaborazione, svolga in condizioni di autonomia Operativa uno o più lavori che richiedano competenze, acquisite anche mediante prolungata esperienza nel settore in cui operano e che garantiscono il raggiungimento del risultato. Risponde al Capo Ufficio, o Capo Servizio, o al Coordinatore, o al Titolare od altro Lavoratore inquadrato a livello superiore;
- il Lavoratore d'ordine che, con specifica esperienza e collaborazione, esegue in condizioni di autonomia Operativa lavori per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze teoriche specifiche ed adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Risponde al Coordinatore di settore, o al Titolare od altro Lavoratore inquadrato a livello superiore;
- i Lavoratori destinatari del livello superiore (VI livello) nei primi 21 mesi d'inserimento.

Profili ed Esempificazioni di 7° livello:

- Impiegato Amministrativo d'"Ordine" che in autonomia operativa svolge una o diverse operazioni d'ordine che richiedano esperienza e diligenza, quali:
 - o Addetti alla fotocopiatura di documenti complessi, fascicolazione e/o plastificazione testi;
- Impiegato Amministrativo d'"Ordine" che svolge compiti amministrativi che richiedano ordinarie conoscenze specifiche ed elevata diligenza ed attenzione e che, utilizzando schemi o programmi già predisposti, raccoglie, spunta, impronta, registra ed elabora dati, con verifica e controllo delle operazioni effettuate:
 - o Operatore di videoscrittura con conoscenza dei programmi Word, Excel etc.
 - o Addetto a mansioni di segreteria e ricevimento;
 - o Centralinista provetto (gestione telefonate, preparazione posta etc.) anche con l'uso dell'inglese;
 - o Fatturista;
 - o Archivista, protocollista;
 - o Addetto salvataggi EDP.

Profili ed Esempificazioni di 7° livello:

- Lavoratore d'"Ordine" che, con specifica collaborazione ed in autonomia operativa, effettua, con diligenza ed esperienza, una o diverse mansioni semplici e/o ripetitive, anche con l'ausilio di mezzi meccanici, quali:
 - o Portiere con videosorveglianza e/o registrazione ingressi/uscite.
 - o Fattorino per servizi presso Enti, Banche, ecc. con uso di motociclo e/o autovettura.
 - o Garagista - addetto allo spostamento ed al controllo delle auto per le quali è richiesto il possesso della patente B.
 - o Addetto alle pulizie
 - o Addetto fotocopiatura/stampa di testi anche su fronte e verso con graffettatura, quando prevista;
 - o Fattorino con uso di motociclo e/o autovettura;
 - Altri Lavoratori d'"Ordine" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.
- Resta inteso che le sporadiche prestazioni che dovessero essere effettuate con profili riconducibili al livello superiore non darebbero luogo a modifiche contrattuali ed acquisizione dei benefici equivalenti

Ottavo livello

Declaratoria

Appartiene a questo livello:

- il Lavoratore che, con semplice autonomia, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione od il controllo di altro responsabile, esegue semplici operazioni, anche diverse e concatenate, con l'uso di normali macchine e/o apparecchiature, che richiedano modesta formazione specifica e/o breve esperienza pratica.
- i Lavoratori destinatari di livello superiore (VII livello) nei primi 18 mesi d'inserimento.

Profili ed Esempificazioni di 8° livello:

- o Lavoratori "Comune" quale:
- o Custode e Guardiano di autorimesse
- o Usciere;
- o Operaio ausiliario comune;
- o Altri Lavoratori "Comuni" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

Resta inteso che le sporadiche prestazioni che dovessero essere effettuate con profili riconducibili al livello superiore non darebbero luogo a modifiche contrattuali ed acquisizione dei benefici equivalenti

TITOLO LVIII

PERIODO DI PROVA

Art. 135 - L'assunzione del Lavoratore con periodo di prova deve risultare da atto scritto. Non sono ammesse né la prorogazione, né il rinnovo, salvo quanto previsto dal comma successivo.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, per un periodo superiore a giorni 15 di calendario, il Lavoratore, previo assenso scritto Aziendale, sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il Servizio entro 3 mesi, anche superando così, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista per la prova dal presente CCNL.

La durata del periodo di prova, salvo quanto precede, non potrà superare i seguenti limiti:

<i>LIVELLO DI DESTINAZIONE</i>	<i>PERIODO DI PROVA</i>
Quadro	6 mesi*
I	6 mesi*
II	6 mesi*
III	4 mesi*
IV	3 mesi*
V	2 mesi*
VI, VII e VIII Lavoratori discontinui	1 mese*

* di calendario

Clausola di durata minima del patto di prova

Le Parti, al fine di garantire un tempo minimo di verifica dell'effettiva capacità del Lavoratore in prova, concordano a favore del Lavoratore una clausola di durata minima della stessa, pari al 50% della durata prevista dal presente Contratto.

Pertanto, salvo i casi di giusta causa o giustificato motivo, solo superato il 50% del periodo di prova ma entro il limite massimo della stessa, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dal Datore di Lavoro, senza obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva, ma con diritto del Lavoratore al Trattamento di Fine Rapporto maturato.

Durante il periodo di prova è in ogni caso fatto salvo il diritto di libero recesso del Lavoratore.

Durante lo svolgimento del periodo di prova, qualora ciò sia previsto dalla contrattazione di secondo livello, l'Ente Bilaterale potrà adottare iniziative per la formazione del Lavoratore, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, entro il limite di 8 ore.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione s'intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di Servizio.

TITOLO LIX

TABELLE RETRIBUTIVE

Art. 136 - Dal 01/09/2014 la Paga Base Nazionale Mensile od Oraria lorda da riconoscere per 13 mensilità, per ciascun livello d'inquadramento, è la seguente:

<i>Livello</i>	<i>PBNM</i>
Quadro	2.019,76
I	1.751,96
II	1.563,00
III	1.402,32
IV	1.251,40
V	1.117,00
VI	1.027,40
VII	947,06
VIII	893,50

Dal 01/03/2016 la PBNM sarà così incrementata:

<i>Livello</i>	<i>PBNM</i>
Quadro	39,60
I	34,34

II	30,66
III	27,51
IV	24,53
V	21,90
VI	20,15
VII	18,57
VIII	17,52

Art. 137 - Elemento Perequativo Mensile Regionale (EPMR) - L'Indice Regionale del costo della vita (IPCA) ha un differenziale tra Regioni superiore al 30%.

A parziale recupero di tale differenziale di costo, è stato introdotto l'Elemento Perequativo Regionale mensile per 13 mensilità, conforme alla tabella in Allegato 2 al presente CCNL, da aggiungere alla PBNM, o PBNO, prevista al precedente Art. 136.

Tale elemento perequativo recupera circa 1/3 del differenziale del costo della vita tra le varie Regioni, e nelle eventuali contrattazioni di secondo livello le Parti consigliano di tener conto di tale parziale copertura al fine di ottenere, per quanto possibile, una retribuzione reale uniforme per tutto il territorio nazionale.

Quanto precede, oltre che rispondere al criterio dell'Art. 36 della Costituzione, per la quale la retribuzione del Lavoratore deve essere "proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa", ha anche lo scopo di favorire le assunzioni nelle aree con più basso costo della vita che, normalmente, coincidono con quelle a più basso tasso di occupazione.

In sede di rinnovo del CCNL le Parti aggiorneranno i nuovi valori dell'Elemento Perequativo Regionale, tenendo conto dell'adeguamento degli IPCA regionali.

Art. 138 - Indennità di mancata contrattazione - Tenuto conto della previsione dell'Art. 17 del presente CCNL le Parti concordano, per la durata del presente Contratto, le seguenti indennità di mancata contrattazione di secondo livello.

Indennità mensile di mancata contrattazione (IMMC)

Con i criteri di seguito precisati, essa è spettante per 12 mensilità all'anno a tutti i Lavoratori in forza nel mese di competenza.

Per i neo assunti e per i Lavoratori cessati, quando spettante, l'indennità sarà riconosciuta dal primo mese di lavoro integralmente prestato dall'assunzione o nell'ultimo mese completamente lavorato prima della cessazione.

Determinazione dell'indennità

L'importo si determina moltiplicando il valore mensile (VM) di ciascun livello, per il correttivo H dei giorni di assenza nel mese, secondo la seguente formula:

INDENNITÀ MENSILE = VM X H

Tab: VM

<i>Livello</i>	<i>VM</i>
Quadro	73,25
I	63,53
II	56,72
III	50,89
IV	45,38
V	40,52
VI	37,27
VII	34,36
VIII	32,41

Tab. H

<i>Assenze nel mese</i>	<i>Correttivo H</i>
0	1,00
1	0,75
2	0,55
3	0,35
4	0,15
5	0,00

I giorni di assenza nel mese si calcolano con il seguente criterio convenzionale:

$$\frac{\text{OLM} - \text{OLav}}{8} = \text{Assenze nel mese}$$

OLM = Ore Lavorabili nel Mese

OLav = Ore Ordinarie Lavorate nel Mese

Un resto pari o superiore a 0,5 determina l'incremento di 1 giorno di assenza intero.

Un resto inferiore a 0,5 non incrementa il numero dei giorni di assenza.

Quanto precede è di seguito esemplificato (si assume OLM = 168):

$$\frac{168 - 163}{8} = 0,628 = 1 \text{ giorno di assenza}$$

$$\frac{168 - 165}{8} = 0,375 = 0 \text{ giorni di assenza}$$

$$\frac{168 - 153}{8} = 1,875 = 2 \text{ giorni di assenza}$$

$$\frac{168 - 150}{8} = 2,25 = 2 \text{ giorni di assenza}$$

Ai fini del calcolo dell'indennità, oltre ai giorni effettivamente lavorati, non si considerano giorni/ore di assenza esclusivamente:

- i giorni di ferie;
- le ore di riposo compensativo di lavoro straordinario accreditate nella "banca delle ore";
- i riposi per donazione sangue;
- il tempo delle assemblee sindacali retribuite;
- i giorni di congedo matrimoniale;
- i giorni d'assenza per infortunio riconosciuto INAIL, purché non "in itinere" e purché vi sia stato il rispetto da parte del Lavoratore delle disposizioni del D. Lgs. 81/08.

Si considerano "giorni lavorati" i gruppi di 8 ore "d'effettiva prestazione ordinaria" nel mese, eventualmente moltiplicata per la frazione di Tempo Parziale (TP), espressa in decimi (ovviamente, uguale a 1 in caso di lavoro a tempo pieno).

In caso di Tempo Parziale, anche il valore VM sarà moltiplicato per TP.

L'indennità mensile, avendo natura premiante, condizionata e variabile, essendo correlata alla presenza, è già comprensiva dei ratei mensili di retribuzione differita ed è perciò ininfluenza sul calcolo annuale della tredicesima mensilità, dell'indennità di ferie e del TFR spettante.

Indennità annuale di mancata contrattazione (IAMC)

Sarà liquidata con la retribuzione del mese di giugno di ciascun anno, con competenza nell'anno e nel mese d'erogazione, ma con base di calcolo sulle presenze dei 12 mesi di calendario

dell'anno precedente (01.01 – 31.12), eventualmente pro-quota dalla data di decorrenza del presente CCNL.

Essa, avendo natura premiante condizionata e variabile, è già comprensiva di tutto quanto legalmente dovuto per retribuzione differita ed è, quindi, influente nella determinazione della tredicesima mensilità e dell'indennità di ferie, e non sarà utile ai fini del calcolo del TFR dovuto.

Determinazione dell'indennità

L'importo da riconoscere, variabile da zero al valore massimo, si ottiene moltiplicando tutte le ore ordinarie lavorate nell'anno solare di riferimento, che siano eccedenti la "base" di ore 1640, per l'importo "K" del livello d'inquadramento del Lavoratore, eventualmente proporzionato alla percentuale di Tempo Parziale (TP), espresso in decimi.

Si esprime nella formula:

$$\text{INDENNITÀ ANNUALE} = (\text{ORE ORDINARIE LAVORATE} - 1640 \times \text{TP}) \times \text{K}$$

Tab. 1: Valore di K

<i>Livello</i>	<i>VM in €/h</i>
Quadro	3,05
I	2,65
II	2,36
III	2,12
IV	1,89
V	1,69
VI	1,55
VII	1,43
VIII	1,35

Ai fini della determinazione dell'indennità, s'intendono lavorate esclusivamente tutte le ore ordinarie di prestazione effettiva, oltre alle seguenti eccezioni tassative:

- le ore d'infortunio sul lavoro, purché non "in itinere" e purché vi sia stato il rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti dal D. Lgs. 81/2008;
- i giorni di congedo matrimoniale;
- le ore di rarefazione dell'orario di lavoro con addebito alla "banca delle ore";
- le ore di assemblea sindacale retribuita;
- le ore di festività infrasettimanali godute;
- i permessi di riposo per avvenuta donazione di sangue.

NON concorrono a formare l'indennità le ore di ferie non godute pari alla differenza tra 160 e le

ore di ferie effettivamente godute nell'anno.

Criteria di calcolo:

- a. Per ciascuna retribuzione del mese di giugno il diritto all'indennità matura in proporzione alla durata del rapporto di lavoro nell'anno di calendario precedente.
- b. Solo i cessati avranno diritto alla liquidazione, contestualmente alla contabilizzazione delle competenze di fine rapporto, anche degli importi maturati pro-quota nel corso dell'anno di cessazione.
- c. Nel caso in cui l'anno di calendario di riferimento per il calcolo, fosse stato lavorato incompleto (perché il Lavoratore è neo assunto o per effetto di rapporto "neutro" a causa di periodo di sospensione della prestazione per aspettativa, maternità, CIGS/CIGO ecc.), l'indennità spetterà in modo proporzionale al tempo effettivamente lavorabile, cioè con la "base" di ore 1640, ridotta in proporzione al rapporto tra le ore lavorabili nell'anno dalla matricola e le ore lavorabili previste dal calendario annuale, secondo la seguente formula:

$$\text{INDENNITÀ} = (\text{ORE ORDINARIE LAVORATE} - 1640 \times \frac{\text{ore lavorabili per il lavoratore}}{\text{ore lavorabili di calendario}} \times \% \text{ TP}) \times K$$

Saranno dovuti solo gli importi risultanti maggiori di zero, senza trattenuta di eventuali risultati negativi.

Per i Lavoratori per i quali non si rileva analiticamente la presenza, le "ore ordinarie lavorate" si ricavano dalle ore lavorabili annuali per TP meno quelle di assenza "tutti i motivi", con le sole eccezioni tassative sopradette espresse in ore.

TITOLO LX

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 139 - La normale retribuzione del Lavoratore dipendente è costituita dalla Retribuzione Mensile Normale o RMN di cui al punto d) dell'articolo 27.

Art. 140 - Indennità di cassa - Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 giorni solari nel mese, **qualora abbia obbligo di quadratura dei conti e completa responsabilità per errori, che comporti l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze**, compete, per tutto il tempo dell'incarico e della responsabilità, un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della Paga Base Nazionale Mensile, eventualmente pro-quota (in caso di Tempo Parziale).

TITOLO LXI

AUMENTI PERIODICI D'ANZIANITÀ

Art. 141 - Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Azienda o gruppo aziendale il Dipendente ha diritto a 10 aumenti triennali (scatti).

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d'assunzione, in funzione dell'orario lavorativo espletato mensilmente dal lavoratore ed in proporzione dello stesso

Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello d'inquadramento, nelle seguenti misure:

<i>Livelli</i>	<i>Importo i Euro</i>
----------------	-----------------------

Quadro	29,1
I	25,2
II	22,5
III	20,2
IV	18,0
V	16,1
VI	14,8
VII	13,6
VIII e Lavoratori discontinui	12,9

In occasione del nuovo scatto d'anzianità l'importo riportato in tabella va a sommarsi all'importo degli scatti precedentemente maturati.

In caso di passaggio di livello l'importo degli scatti già maturati si sommerà ai valori degli scatti che matureranno nel nuovo livello, entro il limite massimo complessivo di dieci scatti.

L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio d'anzianità.

In caso di prima applicazione aziendale da altro CCNL, all'atto del passaggio, l'importo totale degli scatti singolarmente maturati sarà diviso per il nuovo valore dello scatto spettante per il nuovo livello d'inquadramento. Il quoziente intero originerà il nuovo numero di scatti triennali maturati. Il resto sarà riconosciuto al Lavoratore come elemento assorbibile all'atto della maturazione dello scatto successivo. Da quanto precede, al Lavoratore dovrà essere riconosciuto un importo (scatti più elemento assorbibile) uguale a quello maturato con il precedente contratto. Tale importo sarà incrementato del valore dello scatto o del complemento a tale valore assorbibile al momento di compimento del nuovo triennio.

La retribuzione degli scatti concorrerà a formare la "retribuzione complessivamente equivalente" dovuta al Lavoratore per effetto dell'applicazione del presente CCNL.

Gli scatti d'anzianità non possono essere assorbiti da aumenti di merito.

TITOLO LXII

LAVORO ORDINARIO FESTIVO – NOTTURNO

Art. 142 - Lavoro Ordinario - Le ore di lavoro ordinario saltuariamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione oraria del 10%, da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro festivo prestato.

In caso di lavoro ordinario festivo diurno, previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 5%.

Art. 143 - Lavoro Notturno - Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 24.00 alle ore 6.00. Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne è maggiorato del 15%, da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale.

In caso di lavoro ordinario notturno, previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 7,5%.

Art. 144 - Lavoro Festivo Notturno - Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva è maggiorato del 20% da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale.

In caso di lavoro ordinario notturno festivo coincidente e previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 10%.

Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro ordinario festivo o notturno

<i>Descrizione</i>	<i>Maggiorazione sulla RON*</i>	
	<i>Lavoro non a turni</i>	<i>Lavoro a turni</i>
a. Ordinario festivo	10%	5%
b. Ordinario notturno	15%	7,5%
c. Ordinario festivo notturno	20%	10%

*Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.

Le maggiorazioni per lavoro ordinario notturno, festivo o festivo notturno hanno solo qualificazione risarcitoria della maggiore onerosità della prestazione e, pertanto, sono ininfluenti nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), per festività, per ferie, nonché del TFR.

TITOLO LXIII

LAVORO STRAORDINARIO E SUPPLEMENTARE

Art. 145 - Il lavoro straordinario, salvo deroghe ed eccezioni di Legge, salvo quello svolto in regime di flessibilità (Banca delle Ore) e salvo l'eventuale lavoro straordinario autorizzato a recupero di ritardi od assenze, è quello effettivamente prestato oltre l'orario settimanale contrattualmente predeterminato.

Il lavoro supplementare nel tempo pieno è l'effettivo lavoro richiesto e svolto oltre l'orario giornaliero contrattuale predeterminato, ma entro i limiti settimanali d'orario contrattuale (cosiddetti recuperi).

È facoltà del Datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, nel limite massimo di 250 ore annue, rispettando comunque i limiti legali e/o contrattuali dell'orario di lavoro giornaliero/settimanale.

Per il dovere di collaborazione, lo straordinario richiesto entro i limiti contrattuali è obbligatorio, fatte salve le comprovate situazioni personali d'obiettivo impedimento. L'Azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario sia nei casi di necessità urgenti ed occasionali, sia riferiti alla peculiarità del settore, oltre ai casi previsti come deroga ed eccezione dalle norme di Legge.

Il Lavoratore dipendente effettuerà lavoro straordinario previa richiesta od autorizzazione del Datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale, sono:

1. 5% per le prestazioni di lavoro supplementare nel contratto a tempo pieno;
2. 10% per le prestazioni di lavoro eccedenti l'orario settimanale previsto per la mansione espletata;
3. 20% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
4. 25% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
5. 30% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Nei contratti a tempo pieno il lavoro straordinario, prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla Legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro, (non dà origine al c.d. "consolidamento") né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria; esso è ininfluenza nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), per festività, per ferie nonché del TFR.

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

Riepilogo delle maggiorazioni per lavoro straordinario

<i>Descrizione</i>	<i>Maggiorazione su RON*</i>
Supplementare nel Tempo Pieno	5%
Straordinario diurno	10%
Straordinario diurno festivo	20%
Straordinario notturno	25%
Straordinario notturno festivo	30%

*Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.

TITOLO LXIV

BANCA DELLE ORE

Art. 146 - Nel caso di lavoro per più intensa attività, con successivi prevedibili periodi d'attività ridotta, il Datore potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente contratto:

- a. intensificare l'orario ordinario di lavoro con successiva prevedibile rarefazione;
- b. recuperare, mediante rarefazione, le ore lavorate nell'intensificazione,
- c. ridurre l'orario ordinario di lavoro (rarefazione) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.

La determinazione della Banca Ore potrà essere contrattata in accordo di 2° livello secondo i limiti imposti dalla normativa tempo per tempo vigenti e secondo le esigenze delle attività

Il regime d'intensificazione e rarefazione è continuo, pertanto il saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1 gennaio dell'anno successivo.

In caso di cessazione, il saldo della banca delle ore sarà addebitato o accreditato con le competenze di chiusura del rapporto.

L'accredito del saldo comporterà una maggiorazione complessiva del 10% (5% all'atto dell'intensificazione e 5% al momento di chiusura del rapporto).

Esclusivamente su richiesta del Lavoratore, con l'accordo del Datore di lavoro, ed al massimo per una volta all'anno, eventuali saldi d'intensificazione potranno essere monetizzati con la retribuzione corrente maggiorata del 15%; pertanto, l'intensificazione non goduta determinerà una maggiorazione complessiva del 20% (5% all'atto dell'intensificazione e 15% all'atto della liquidazione).

Le ore d'intensificazione si considerano, agli effetti normativi, ore di lavoro ordinarie con composizione multiperiodale dell'orario di lavoro. Pertanto, eventuale lavoro straordinario potrà essere svolto nei limiti delle condizioni contrattualmente e legalmente previste, in eccedenza all'eventuale intensificazione di cui al punto che precede.

La comunicazione d'intensificazione dovrà essere data al Lavoratore con un preavviso normale di 72 ore o, eccezionalmente, di 24 ore.

La volontaria accettazione del minore preavviso determina il diritto del Lavoratore di percepire le seguenti indennità:

- a. da 72 a 24 ore: 0,30 centesimi per ciascuna ora d'intensificazione con minore preavviso;

b. da 24 a 0 ore 0,60 centesimi per ciascuna ora d'intensificazione con minore preavviso.

Nel caso di lavoro a tempo parziale i limiti ed i benefici di cui sopra saranno proporzionati pro-quota, salvo le percentuali di maggiorazioni.

Le maggiorazioni, di cui ai punti che precedono, non concorrono a formare la base di calcolo del TFR ed a determinare le retribuzioni differite per festività e per ferie.

Riepilogo delle maggiorazioni per Banca delle Ore

<i>Banca delle Ore</i>	<i>Maggiorazione RON</i>
Intensificazione	5%
Accredito in caso di cessazione (5% all'atto dell'intensificazione e all'atto della cessazione)	10%
Retribuzione (5% all'atto dell'intensificazione e 15% alla liquidazione)	20%
Indennità minor preavviso: da 72 a 24 ore: per ciascuna ora d'intensificazione con minor preavviso	0,30 Euro/ora
da 24 a 0 ore: per ciascuna ora d'intensificazione con minor preavviso	0,60 Euro/ora

*Maggiorazione da effettuarsi sulla Retribuzione Oraria Normale dovuta al Lavoratore.

TITOLO LXV

TRASFERIMENTO - TRASFERTA - DISTACCO O COMANDO **"Titolo modificabile dalla contrattazione di secondo livello"**

Art. 147 - Trasferimento - Trasferta - Distacco o Comando - Il Trasferimento, la trasferta ed il distacco si hanno ogniqualvolta il Lavoratore, per un tempo significativo, sia tenuto a prestare la sua opera in locali diversi dalla sede abituale di lavoro.

Nelle Aziende plurilocalizzate, il Trasferimento o il distacco possono essere giustificati anche al fine di salvaguardare le risorse lavorative, che siano esuberanti in una sede.

Art. 148 - Trasferimento - Il Trasferimento sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra sedi diverse della medesima Azienda.

Esso avviene normalmente con il consenso del Lavoratore, salvo che per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il trasferimento non può discriminare i Lavoratori per motivi sindacali o per altre ragioni inerenti alla sfera personale, e non è mai possibile senza il consenso dell'interessato quando lo stesso sia eletto a cariche sindacali o pubbliche, o quando l'interessato sia genitore di figlio equiparato minore di anni uno.

Il trasferimento non può in ogni caso assumere la valenza di sanzione disciplinare atipica.

Il trasferimento dà diritto alle seguenti indennità o rimborsi:

1. rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto, avvenuto conformemente alle disposizioni aziendali ed al decoro del Lavoratore. Qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco;
2. il rimborso dell'eventuale affitto o del mancato godimento ad equo canone dell'alloggio, qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 6, fino a concorrenza di tale termine;
3. un'indennità di trasferimento pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 9 settimane, ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto;
4. in caso di trasloco del mobilio, il Lavoratore avrà diritto a 24 ore di permesso straordinario

retribuito od alla relativa indennità sostitutiva;

5. nel caso di Lavoratore capofamiglia, il rimborso delle spese di trasporto di cui al punto 1 che precede dovrà comprendere le spese effettive sostenute e documentate, anche per ciascun convivente a carico. Inoltre, si riconoscerà per ciascun convivente, con i criteri di cui al punto 3 che precede, il 50% della diaria per il tempo ivi previsto.

Resta inteso che il complesso dei rimborsi e dell'indennità poste a carico del Datore di lavoro si giustifica con l'effettivo trasferimento del Dipendente e di suoi familiari e con la sua ragionevole permanenza nella nuova sede di lavoro per un tempo almeno pari al preavviso di trasferimento dovuto.

Una minor permanenza, salvo diverso accordo tra le parti ed i casi di forza maggiore, determinerà il diritto del Datore di trattenere pro-quota i rimborsi e le indennità riconosciute al Lavoratore, anche per i suoi familiari, di cui ai punti 1., 2., 3., 4. e 5. che precedono.

Il Lavoratore trasferito all'estero avrà diritto alla corresponsione di un'indennità di trasferimento commisurata a 3 retribuzioni normali mensili. Quando, invece, si trasferisca con persone di famiglia, detta indennità è aumentata del 50% per ogni familiare a carico che si trasferisca con il Lavoratore, purché sia comprovato l'effettivo trasferimento del nucleo familiare.

Art. 149 - Trasferta - Quando la prestazione lavorativa non coincide con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avviene per l'intero orario normale giornaliero, ad almeno 70 Km dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo della prestazione giornaliera di lavoro è raggiungibile, dalla sede abituale, con i mezzi normali, ivi compresa l'autovettura del dipendente, se autorizzata, in un tempo normalmente superiore ad un'ora, si configura la Trasferta con il diritto alla relativa indennità. In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede abituale al luogo di lavoro comandato e d'altre eventuali spese sostenute per conto dell'Azienda (purché analiticamente documentate e nei limiti della normalità o aziendali definite), al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

- a. rimborso spese non documentabili, purché analiticamente attestate dal Dipendente, fino ad un importo massimo giornaliero di € 12,00;
- b. diaria giornaliera, anche detta "Indennità di trasferta", pari a 1/52° della Paga Base Nazionale Mensile, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, nel limite massimo di 2 ore giornaliere. Oltre tale limite, il tempo di viaggio sarà retribuito con il 70% della Retribuzione Oraria Normale. Eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché documentato ed autorizzato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni.

Laddove al Lavoratore siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, i relativi costi saranno a carico dell'Azienda.

Qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del Lavoratore dovrà essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese per carburanti, lubrificanti, per rischio d'uso, per manutenzione e per usura del mezzo, un compenso pari al 60% del costo chilometrico ACI.

Tale compenso esclude i costi per quota interessi, tassa di circolazione, riparazioni e quota capitale, in quanto costi totalmente indipendenti dall'uso aziendale, mentre comprende l'assicurazione RCA per il rischio conseguente a danni subiti dal mezzo a causa di incidente.

Il Lavoratore, salvo previsione nel Contratto di assunzione, non può essere inviato in trasferta all'estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive.

La trasferta all'estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 3 giorni.

Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, una diaria giornaliera ed un rimborso spese non documentabili, con i limiti pari al doppio dell'importo previsto come trattamento di trasferta nazionale di cui ai punti a) e b) che precedono.

I dipendenti che prestano abitualmente la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno titolarità

del rapporto, si definiscono "trasferisti".

Ai trasferisti (piazzi, viaggiatori, autisti, ecc.), oltre al rimborso delle spese sostenute, analiticamente documentate, nei limiti della normalità o aziendalmente definiti, sarà riconosciuta la diaria giornaliera di cui al punto b) che precede, avente solo parziale natura retributiva, oltre all'indennità di cui al punto a), alle condizioni precisate.

Ai trasferisti sarà riconosciuta la retribuzione di eventuale lavoro straordinario quando esso sia stato effettivamente svolto presso il Cliente, sia da esso documentato e sia stato preventivamente autorizzato dall'Azienda.

Art. 150 - Distacco - L'ipotesi del distacco si configura quando un Datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più Lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

In caso di distacco il Datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore, il quale dovrà rispettare la disciplina del lavoro della realtà presso la quale è distaccato.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del Lavoratore interessato e, nel caso che il distacco comporti mansioni superiori, al Lavoratore sarà riconosciuta la PBNM del livello professionale in cui opera. Nel caso di distacco, poiché la disciplina del lavoro è determinata dall'Azienda ricevente la prestazione, fermo restando l'adeguamento retributivo di cui al capoverso precedente, vi è deroga alle previsioni legali e contrattuali in tema di definitiva automatica acquisizione del livello superiore ex art. 79 del presente CCNL. Il tempo del distacco sarà, quindi neutro rispetto alla decorrenza del termine di 3 mesi, ivi previsti. Quando comporti un trasferimento ad un'unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il Lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Fermo restando quanto previsto dalla Direttiva 96/71/CE, il Lavoratore in distacco all'estero, conserverà il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o ai particolari modi di rendere la prestazione presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione il Lavoratore acquisirà, sino a concorrenza, quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei Lavoratori, o inerenti alle proprie specifiche prestazioni, in modo che il trattamento complessivo del personale distaccato non sia più svantaggioso di quello riservato ai Lavoratori residenti.

Al Lavoratore in distacco all'estero, per un tempo inferiore a 6 mesi, dovrà essere corrisposto il medesimo trattamento previsto per la trasferta estero, di cui all'articolo che precede. Per un tempo superiore, salvo diverso accordo tra le parti, si applicheranno i medesimi criteri già definiti per il trasferimento.

Art. 151 - Modificabilità della presente disciplina - Nel presente titolo, tenuto conto della possibilità che il contratto sia applicato in Aziende di ridotte dimensioni, ove la contrattazione di secondo livello potrebbe non svolgersi od essere difficoltosa, si è fatta la scelta, apparentemente contraria al principio di sussidiarietà, di definire in modo molto analitico le condizioni per il trasferimento, la trasferta ed il distacco. Per quanto precede, non è però impedito alla contrattazione di secondo livello di modificare anche *in peius* singoli aspetti disciplinati nel presente Titolo, sulla base di valutazioni di carattere particolare e nel complesso degli istituti e benefici da essa garantiti.

TITOLO LXVI

APPRENDISTATO

Art. 152 - Durata - La durata massima del contratto di Apprendistato è conforme alla Tabella seguente:

<i>Inquadramento Fina</i>	<i>Durata Primo Periodo</i>	<i>Durata Secondo Periodo</i>	<i>Durata Totale</i>
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
4° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
5° Livello	16 mesi	16 mesi	32 mesi
6° Livello	15 mesi	15 mesi	30 mesi
7° Livello	14 mesi	14 mesi	28 mesi

Art. 153 - Per tutti i contratti d'Apprendistato resta valida la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dal D.Lgs. 167/2011, successive modificazioni ed integrazioni.

Ai fini previdenziali gli Apprendisti saranno assicurati:

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

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

- a. trattamenti d'integrazione salariale;
- b. fondo di garanzia TFR.

Art. 154 - Malattia - Infortuni - In caso di malattia e d'infortunio non sul lavoro spetta al Lavoratore Apprendista - nei limiti del periodo di comporta - il seguente trattamento complessivo, integrativo dell'indennità corrisposta dall'INPS, posto a carico del Datore di lavoro:

1. nel periodo d'Apprendistato:

- a. dal 4° al 20° giorno di malattia: 20% della retribuzione normale dell'Apprendista;
- b. dal 21° al 180° giorno di malattia: 25% della retribuzione normale dell'Apprendista;

Eventuali trattamenti più favorevoli potranno essere stabiliti aziendali nel Contratto di 2° livello o "ad personam".

Recesso in costanza di "protezione"

Premesso che esistono dei periodi di "protezione" quali, ad esempio:

- il periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso;
- il periodo intercorrente dall'inizio della maternità fino all'anno di età del bambino;
- in costanza di malattia, infortunio, o congedo parentale;

Nel caso in cui si compia il termine dell'Apprendistato entro detto periodo di "protezione" ed il Datore intenda recedere dal rapporto, dovrà rispettare la seguente procedura:

1. Comunicherà con lettera raccomandata od altro mezzo equipollente l'intenzione di esercitare il recesso entro il termine del rapporto di Apprendistato, anche eventualmente prorogato per effetto dei periodi di sospensione.
2. Alla fine del periodo di interdizione o di sospensione degli effetti del licenziamento, il Datore comunicherà al Lavoratore, nei modi legalmente e/o contrattualmente previsti, il licenziamento, con decorrenza dal giorno successivo al termine del periodo di preavviso contrattualmente dovuto. Il preavviso potrà essere sostituito dalla relativa indennità. Durante il preavviso lavorato non operano le cause sospensive del rapporto (per malattia, maternità, infortunio o simili). Nel periodo lavorato oltre il compimento della durata totale dell'Apprendistato, per effetto del temporaneo divieto o della nullità del licenziamento, l'Apprendista mantiene "in proroga" tale qualifica, fermo restando che i 12 mesi di proroga dei benefici contributivi decorreranno, in ogni caso, dal compiersi della durata totale del periodo di Apprendistato inizialmente previsto e/o prorogato.

Nel caso di maternità o adozione all'Apprendista spettano le indennità previste a carico dell'INPS.

Art. 155 - Assunzione - Il contratto d'Apprendistato può essere stipulato per Lavoratori d'età compresa tra i 18 e 29 anni.

L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno d'età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassetenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 28 marzo 2003, n. 53.

La durata è stabilita dall'Art. 155 in relazione al tipo di qualificazione da conseguire, ma in ogni caso non superiore i 36 mesi.

Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si fa riferimento all'art. 133 del presente CCNL.

Per l'assunzione degli Apprendisti, il contratto deve essere in forma scritta e deve specificare:

- a. periodo di prova;
- b. l'indicazione della mansioni, il luogo della prestazione, l'orario di lavoro;
- c. la durata del periodo d'Apprendistato;
- d. il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- e. il piano formativo individuale (che, peraltro, dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nei contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali, aziendali e nella normativa regionale di settore);
- f. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge 53/2003, (per il contratto di tipo b);
- g. la formazione deve essere registrata nel libretto formativo d'ogni singolo Apprendista partecipante;
- h. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge n. 53/2003;
- i. l'indicazione di un monte ore di formazione che non può essere inferiore a 120 ore all'anno. La regolamentazione dei profili formativi spetta alle regioni, province autonome di Trento e Bolzano d'intesa con il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Pubblica Istruzione, dell'Università e della Ricerca, sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei Lavoratori. La formazione formale può essere espletata attraverso strutture accreditate o nell'impresa stessa e potrà essere svolta anche con modalità "e-learning";
- j. la presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate.
- k. Il compenso dell'Apprendista non potrà essere legato a tariffe di cottimo e vi è il divieto per il Datore di lavoro di recedere dal contratto d'Apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo.

Art. 156 - L'Azienda, se composta da più di 10 Lavoratori dipendenti, potrà assumere Apprendisti qualora abbia mantenuto in Servizio almeno il 30% dei contratti di Apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti.

Se nei 36 mesi precedenti sono scaduti meno di 3 contratti d'Apprendistato, l'Azienda è esonerata dal vincolo che precede.

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

1. i dimissionari;
2. i licenziati per giusta causa;
3. chi rifiuta di rimanere in Servizio.

Art. 157 - Il Periodo di Prova - L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova.

La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dall'Art. 135 del presente CCNL validi per il livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

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

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

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

Nel contratto di apprendistato, in deroga alla previsione dell'art. 135 del presente CCNL, è ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso di una specifica motivazione.

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

La sospensione proroga di ugual tempo la durata del patto di prova.

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

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

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

Art. 160 - Proporzione Numerica - Un Datore di lavoro nel numero di Apprendisti da assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate presenti in azienda.

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

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

Art. 161 - Competenze degli Enti Bilaterali - Le Parti contraenti sottolineano l'importanza della formazione esterna per l'Apprendistato professionalizzante, da svolgere presso strutture accreditate dagli Enti Pubblici Regionali conformemente ai programmi certificati dagli Enti Bilaterali Competenti (Nazionali o Regionali).

Gli Enti Bilaterali sono altresì indicati come soggetti ai quali il Datore di lavoro e l'Apprendista possono richiedere il parere di conformità sul contratto di Apprendistato da attivare.

Le Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'Organismo bilaterale nazionale intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza, con specifico riferimento all'inserimento dell'Apprendista nell'Azienda.

Ai fini del conseguimento della qualificazione, l'Apprendista è destinato alla formazione teorica, effettuata in aula, mediante corsi esterni o interni, su temi inerenti la qualifica da conseguire, nel rispetto di un modulo formativo predefinito e di un monte orario di 80-120 ore medie annue retribuite (a seconda dell'importanza e dell'inerenza del titolo di studio conseguito).

Per completare l'addestramento dell'Apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 60 ore medie annue retribuite.

Le Parti, attraverso l'Ente Bilaterale Confederale, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:

- a. le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alle Aziende;
- b. la quota parte di 120 ore di formazione - da svolgere con priorità temporale - da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;
- c. le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli Apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di Apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione.

L'Apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'Azienda.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il Datore di lavoro, a richiesta dell'Apprendista, attesta l'attività formativa svolta.

Art. 160 - Trattamento normativo - L'Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, durante il periodo d'Apprendistato, al trattamento normativo dei Lavoratori di pari qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Le ore d'insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro e sono quindi retribuite. Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la normale retribuzione oraria di lavoro ordinario dell'Apprendista. Sul foglio paga, possibilmente, sarà riportata con apposita voce "formazione retribuita".

Art. 161 - Obblighi del Datore di Lavoro - Il Datore di lavoro ha l'obbligo di:

1. impartire o fare impartire all'Apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica e dal contratto di Apprendistato;
2. non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo od analoghe forme di incentivo;
3. non adibire l'Apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto;
4. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
5. accordare all'Apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 ore settimanali per non più di 20 settimane l'anno;
6. per gli Apprendisti minori, informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista, o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 3., non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'Apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al sesto livello del presente CCNL,

sempre che lo svolgimento di tale attività, sia accessoria alle mansioni oggetto della qualifica, non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'Apprendista.

Art. 162 - Doveri dell'Apprendista - L'Apprendista deve:

1. seguire le istruzioni del Tutor, del Datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale, e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
2. prestare la sua opera con la massima diligenza;
3. frequentare assiduamente e con diligenza i corsi d'insegnamento complementare;
4. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni dell'Azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali o di Legge.

L'Apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui al terzo punto del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

L'Apprendista, a richiesta, è tenuto ad effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste con la Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario entro il limite massimo di un'ora giornaliera e quattro ore nella giornata di riposo.

Art. 163 - Diritti dell'Apprendista - L'Apprendista ha diritto a ricevere la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al piano formativo individuale.

L'Apprendista non potrà essere adibito a:

- a) lavoro straordinario o supplementare eccedente 120 ore per anno solare. Si escludono dal limite che precede eventuali tempo di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro;
- b) lavoro a turno notturno o festivo per le Aziende che operano su 24 ore.

Art. 164 - Rinvio - Le Parti, vista la recente modificazione dell'Apprendistato, per quanto qui non disciplinato, rinviano all'Accordo Interconfederale, di cui all'allegato 1) del presente CCNL.

TITOLO LXVII

INDUMENTI - ATTREZZI DI LAVORO

Art. 165 - Nel caso in cui sia fatto obbligo al Lavoratore di indossare speciali divise od indumenti, la relativa spesa sarà a carico dell'Azienda.

Parimenti, sarà a carico del Datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i Lavoratori siano tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari, in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Azienda è inoltre tenuta a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa.

Il Lavoratore dovrà conservare in buono stato tutto quanto sia messo a sua disposizione, senza apportarvi alcuna modifica se non dopo aver richiesto e ottenuto la relativa autorizzazione da parte dell'Azienda.

Qualunque modifica arbitrariamente effettuata darà all'Azienda, previa contestazione formale dell'addebito, il diritto di rivalersi per il danno subito, sulle competenze del Lavoratore.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti ricevuti in dotazione temporanea dovranno essere riconsegnati al personale incaricato. In caso di smarrimento delle suddette dotazioni per scarsa diligenza, il Lavoratore è tenuto a provvedere personalmente alla loro sostituzione od al rimborso.

TITOLO LXIII

CODICE DISCIPLINARE DOVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE,

DISPOSIZIONI DISCIPLINARI E LICENZIAMENTI

(Da affiggere in luogo accessibile da tutti i Lavoratori)

Art. 166 - Doveri del Lavoratore - Il Lavoratore ha l'obbligo di svolgere con impegno e la massima diligenza, correttezza e fedeltà, le proprie mansioni, per le quali sia stato assunto o alle quali sia stato successivamente adibito.

In particolare, il Lavoratore deve:

- a. rispettare l'orario di lavoro stabilito e adempiere a tutte le formalità previste per il controllo delle presenze sul luogo di lavoro;
- b. osservare scrupolosamente le disposizioni ricevute dal Datore di lavoro o dai preposti, nel rispetto della disciplina del lavoro, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL;
- c. ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali del Datore di lavoro accusandone ricevuta;
- d. osservare il più assoluto riserbo sugli interessi dell'Azienda, evitando di diffondere, in particolar modo alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato messe in atto dall'Azienda stessa;
- e. astenersi dall'assumere impegni e dallo svolgere attività che siano in contrasto con i doveri e gli obblighi derivanti dal vincolo fiduciario instaurato con l'Azienda e da azioni in contrasto con l'obbligo di correttezza nei confronti della stessa;
- f. usare modi cortesi nei riguardi della clientela e di terzi che, per qualsiasi motivo, intrattengano rapporti con l'Azienda;
- g. evitare di accedere ai locali dell'Azienda e di trattenervisi oltre l'orario di lavoro prescritto, se non per ragioni di Servizio e con l'autorizzazione dell'Azienda;
- h. utilizzare le dotazioni informatiche e telefoniche nei limiti d'uso prescritti dal Datore di lavoro;
- i. astenersi dall'estrarre copie di dati, archivi e simili senza apposita autorizzazione del Datore di lavoro;
- j. osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro in uso presso l'Azienda, nel rispetto del potere organizzativo e disciplinare del Datore di Lavoro, delle norme di Legge vigenti e del presente CCNL.

Art. 167 - Disposizioni Disciplinari - Il mancato rispetto dei doveri di cui all'articolo precedente da parte del personale comporta l'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari, in relazione all'entità delle infrazioni/mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1. rimprovero verbale per le infrazioni più lievi;
2. rimprovero scritto;
3. multa in misura non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione oraria;
4. sospensione dalla retribuzione e dal Servizio per un periodo non superiore a 10 giorni;
5. licenziamento disciplinare.

Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero verbale sarà in ogni caso necessaria la preventiva contestazione formale dell'addebito al Lavoratore e sentirlo a sua difesa. Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto, e dovrà contenere la specifica indicazione dell'infrazione commessa. Il Lavoratore avrà la possibilità di presentare le proprie giustificazioni entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione e di richiedere, al contempo, di essere ascoltato dal Datore di lavoro.

L'adozione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, dovrà avvenire entro 20 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentare le proprie giustificazioni, e dovrà essere comunicata allo stesso mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, o comunicazione scritta con indicazione di ricevuta.

Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva, da parte del Lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale, e nelle infrazioni disciplinari che, pur non avendo determinato un danno effettivo all'Azienda, siano potenzialmente dannose.

Il provvedimento della multa si applica, nei limiti previsti dalla Legge, nei confronti del

Lavoratore che sia recidivo a rimproveri per medesime fattispecie o che abbia determinato un danno all'Azienda involontario ma riconducibile a mancata diligenza.

A titolo esemplificativo:

- a. ritardi anche dopo rimproveri specifici nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
- b. esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- c. si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo del proprio livello;
- d. si assenti dal lavoro per almeno un'ora senza comprovata giustificazione;
- e. non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento della propria dimora;
- f. si presenti al lavoro in stato di alterazione etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti.
- g. commetta recidiva nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero scritto.

L'importo derivante dalle multe sarà destinato all'(NOME DELLE ENTE BILATERALE DA COSTITUIRE).

Il **provvedimento della sospensione** dal Servizio e dalla retribuzione si applica, nei termini previsti dalla Legge, nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a. arrechi danno alle cose ricevute in uso e in dotazione, con comprovata responsabilità;
- b. si presenti recidivo in Servizio in stato di ubriachezza etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti;
- c. non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento della propria dimora durante i congedi o la malattia;
- d. si assenti dal lavoro per un'intera giornata senza comprovata giustificazione;
- e. commetta recidiva specifica, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che prevedono la multa. Ferma restando l'assenza ingiustificata, la quale potrà comportare l'adozione di più gravi provvedimenti.

Il **provvedimento del licenziamento disciplinare**, salvo ogni altra azione legale, si applica per le infrazioni di seguito indicate:

A) Licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso)

Si applica nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a. si assenti dal lavoro per più di 3 giorni consecutivi, o per più di 4 giornate nell'anno solare, senza comprovata giustificazione;
- b. commetta grave violazione degli obblighi di cui all'Art. 169;
- c. commetta recidiva nell'infrazione delle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;
- d. commetta abuso di fiducia, concorrenza alla propria Azienda o violazione del segreto d'ufficio;
- e. svolga, in concorrenza con l'attività dell'Azienda, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, al di fuori dell'orario di lavoro;
- f. mantenga, reiteratamente, un comportamento oltraggioso nei confronti del Datore di lavoro, dei superiori, dei colleghi o dei sottoposti;
- g. commetta recidiva, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che abbiano già determinato la sospensione dalla retribuzione e dal Servizio;
- h. falsifichi le scritture contabili dell'Azienda, senza trarne personale beneficio;
- i. abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con danno potenziale all'Azienda;
- j. partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ed offese ai colleghi, senza manifesto pericolo di reiterazione nell'infrazione;
- k. commetta comprovate molestie sessuali, senza manifesto pericolo di reiterazione;
- l. commetta grave e comprovato comportamento di mobbing senza manifesto pericolo di reiterazione;
- m. colpevolmente non comunichi al Datore di Lavoro il coinvolgimento e gli estremi del terzo responsabile;
- n. commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'Azienda ai sensi degli Artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di Legge e le disposizioni

contrattuali.

B) Licenziamento per giusta causa (senza preavviso)

Si applica nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni od assuma comportamenti che siano tali da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per grave ed irreversibile lesione del rapporto fiduciario. A titolo esemplificativo:

- a. violi l'obbligo di fedeltà all'Azienda, comunicando a terzi notizie e informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà aziendale;
- b. svolga, in concorrenza con l'attività dell'Azienda, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, durante l'orario di lavoro;
- c. commetta furto, frode, danneggiamento volontario od altri simili reati;
- d. falsifichi le scritture contabili dell'Azienda, traendone personale beneficio;
- e. abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con conseguente danno all'Azienda;
- f. commetta violenza privata nei confronti del Datore di lavoro e dei colleghi, con pericolo di reiterazione;
- g. commetta comprovate molestie sessuali, con pericolo di reiterazione;
- h. commetta grave e comprovato comportamento di mobbing con pericolo di reiterazione;
- i. commetta, volontariamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza e l'incolumità del personale, o del pubblico, e/o arrecare grave danneggiamento alle attrezzature, impianti o materiali aziendali.

Qualora il Lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui alle lettere del precedente "Licenziamento per giusta causa", l'Azienda potrà disporre, con effetto immediato, la sospensione cautelare, non disciplinare, per un periodo non superiore a 15 giorni, al fine di consentire l'esaurirsi della procedura di contestazione ex Art. 7, L. 300/1970.

Nel caso in cui l'Azienda decida di procedere al licenziamento, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo normativo, retributivo e temporale.

Qualora l'Azienda non proceda al licenziamento per giusta causa, salvo diverso accordo con il Lavoratore, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare dovrà essere retribuito.

Il Lavoratore, a norma di Legge, è tenuto al risarcimento dei danni arrecati.

Art. 168 - Codice disciplinare - Ai sensi e per gli effetti dell'Art. 7 della L. 300/70, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portate a conoscenza dei Lavoratori mediante affissione in luoghi accessibili a tutti.

Il Lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, potrà avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'Art. 7 della L. 300/70 e successive modificazioni ed integrazioni, o di quelle previste dal presente CCNL.

TITOLO LXIX

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PREAVVISO

Art. 169 - Recesso del Datore di lavoro - Come detto, fermo restando quanto previsto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604 e L. 20 maggio 1970, n. 300, così come modificate dalla L. 11 maggio 1990, n. 108, e dalla L. 92/2012, il Datore di lavoro può recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato per "giusta causa" o "giustificato motivo", come di seguito specificato:

Recesso per "giustificato motivo soggettivo" (con preavviso)

Si ha, ai sensi dell'Art. 1 della L. 604/1966, in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del Lavoratore, ma non così grave da impedire la prosecuzione

provvisoria del rapporto di lavoro. Può essere comminato anche nel caso di plurirecidiva specifica violazione di norme disciplinari che abbiamo dato luogo a sanzioni. Ricadono sotto tale fattispecie i casi di cui al paragrafo A) dell'Art. 167 che precede.

Recesso per "giustificato motivo oggettivo" (con preavviso)

Si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (licenziamento individuale) o di alcuni posti (licenziamento individuale plurimo) di lavoro (fino al massimo di 5 lavoratori negli ultimi 120 giorni di calendario).

Tale recesso è stato fortemente rinnovato dal comma 40 dell'art. 1 della L. 92/2012 che prevede una specifica procedura *tassativa* alla quale si rinvia.

Recesso per "giusta causa" (senza preavviso)

Si ha quando si configura una delle fattispecie previste dal paragrafo B) dell'Art. 167 che precede.

Art. 170 - Recesso del Lavoratore - Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, **devono essere presentate dal Dipendente, pena la nullità del recesso, mediante le procedure indicate** dal comma 4, Art. 55 del D. Lgs. 151/2001 e dai commi 17 e segg., Art. 4 della Legge 92/2012.

Art. 171 - Periodo di preavviso - Il periodo di preavviso contrattuale non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale, salvo richiesta del Lavoratore ed accordo tra le Parti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente articolo del CCNL, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione lorda di fatto che sarebbe spettata per il periodo di mancato od insufficiente preavviso. Tale indennità sostitutiva sarà utile agli effetti del computo del TFR.

Al Lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

I termini di preavviso per ambedue le Parti contraenti sono:

<i>Livelli</i>	<i>fino a 5 anni d'anzianità</i>	<i>fino a 10 anni d'anzianità</i>	<i>oltre a 10 anni d'anzianità</i>
Quadro I livello II Livello	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario	120 giorni di calendario
III Livello IV Livello V Livello Operatori di Vendita di 1°, 2° 3° categoria	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario	60 giorni di calendario

VI Livello VII Livello	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario
VIII Livello	15 giorni di calendario	15 giorni di calendario	30 giorni di calendario

Il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo alla data di presentazione della lettera di dimissioni o di licenziamento.

TITOLO LXX

RISARCIMENTO DANNI

Art. 172 - I danni e le perdite imputabili a grave ed accertato dolo, colpa, o negligenza del Lavoratore, che possono comportare trattenute per il risarcimento, devono essere preventivamente e tempestivamente contestati al Lavoratore dal Datore di lavoro (ex. Art 7 L. 300/70).

L'importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato, potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione nella misura massima del 20% della Paga di Fatto spettante.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale trattenuta residua potrà essere effettuata sull'ammontare di quanto, a qualsiasi titolo, spettante al Lavoratore, fatte salve le disposizioni e i limiti inderogabili di Legge.

TITOLO LXXI

ALLINEAMENTO CONTRATTUALE

Art. 173 - Lavoratori provenienti da altro CCNL - In caso di prima applicazione del presente CCNL a dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:

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

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

La nuova retribuzione annua da riconoscere, dall'applicazione del presente CCNL, sarà determinata dalla Paga Base Nazionale Mensile per 13 mensilità, dall'Elemento Perequativo Mensile Regionale, dall'indennità di mancata contrattazione di secondo livello annuale e mensile per 12 mensilità, o, in alternativa, dalla contrattazione di secondo livello, dal valore annuale di ogni altra voce retributiva dovuta al Lavoratore e da un eventuale importo a titolo di "*Superminimo assorbibile ad personam*", che sarà determinato fino a concorrenza con l'importo annuo precedentemente erogato.

Alcuni esempi di allineamento contrattuale saranno pubblicati nei siti istituzionali.

Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del Lavoratore su Ferie, Permessi e ROL, saranno riconosciute *ad personam* fino alla prevista scadenza del CCNL di provenienza. In alternativa, con accordo scritto tra Datore di lavoro e Lavoratore, le stesse potranno essere

temporaneamente monetizzate.

Norma Transitoria: ai fini dell'equipollenza tra i trattamenti retributivi per i dipendenti provenienti da diverso CCNL, le indennità di mancata contrattazione mensile ed annuale si computeranno all'85% del loro valore pieno.

TITOLO LXXII

**BENEFICI FISCALI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO
TERRITORIALI OD AZIENDALI**

Art. 174 - Le Parti, specialmente al fine di favorire l'occupazione ed il reddito dei Lavoratori, dichiarano reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione con ridotta fiscalità e ridotti oneri previdenziali, ed a favorire nella contrattazione gli istituti previsti dalle disposizioni di Legge per attuare la "detassazione" e la "decontribuzione", per le porzioni legalmente possibili della retribuzione che siano riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa ed ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Le Parti si impegnano a rivedere la disciplina di riferimento al presente articolo qualora intervenissero variazioni normative in materia.

Confartigianato	C.I.S.A.L. TERZIARIO
	C.I.S.A.L. Confederazione Italiana Sindaca Autonomi Lavoratori

Allegato 1

Accordo Interconfederale sull'Apprendistato

Allegato 2

Elemento Perequativo Regionale

Allegato 3

Accordo sulla contrattazione di secondo livello

Allegato 4

Protocollo RLS

Allegato 1

Accordo Interconfederale sull'Apprendistato

In data a Roma, nella sede Cisl di Via Torino 95, si sono incontrati:

la Confazienda, la Confartigianato

e

la Cisl e Cisl Terziario;

complessivamente dette Parti, al fine di sottoscrivere il presente accordo Interconfederale sull'Apprendistato applicabile a tutte le Aziende dei settori rappresentati.

Premessa

Il D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, a norma dell'Art. 1, comma 30, lettera c) della Legge 24 settembre n. 247, come sostituito dall'Art. 46, comma 1, lettera b) della Legge 4 novembre 2010, n. 183, ha modificato la disciplina del contratto di Apprendistato introducendo il Testo Unico dell'Apprendistato;

In ragione dell'attuale congiuntura economica, la disoccupazione giovanile rappresenta una delle emergenze più rilevanti per il nostro Paese e il contratto di Apprendistato rappresenta attualmente la strada maestra per l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;

Il 25 aprile 2012 è scaduto il semestre transitorio previsto dall'Art. 7, comma 7 del D. Lgs. 167/2011;

È opportuno dare piena ed immediata operatività al nuovo Testo Unico dell'Apprendistato, con particolare riferimento all'Apprendistato professionalizzante e all'Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale. Riguardo a quest'ultima tipologia le Parti s'incontreranno per definire la relativa disciplina contrattuale, in via sussidiaria e cedevole rispetto a quanto sarà disciplinato dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria;

Per "contratti collettivi vigenti" si intendono quelle Parti dei contratti collettivi che disciplinano l'Apprendistato la cui efficacia è venuta meno al termine del periodo transitorio individuato dall'Art. 7, comma 7, del Testo Unico.

Contratto di Apprendistato

Il contratto di Apprendistato deve essere in forma scritta, con indicazione dell'eventuale periodo di prova e del piano formativo, e non può prevedere una retribuzione a cottimo.

Le tre tipologie di Apprendistato sono:

- a. Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- b. Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- c. Apprendistato di alta formazione e ricerca.

a. Contratto di Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

Esso rappresenta un percorso alternativo alla formazione scolastica, in grado di consentire l'acquisizione di un titolo di studio attraverso il rapporto di lavoro.

Questa forma di Apprendistato è destinata a soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni, ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.

Il contratto di Apprendistato può essere concluso, fermo restando il limite di durata di cui sopra, in tutti i settori di attività, purché la finalità sia riconducibile al conseguimento di una qualifica professionale.

La regolamentazione dei profili formativi dell'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo

in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi: a) definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226; b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla Azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in funzione di quanto stabilito al comma 1 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226; c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei Datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale, nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni.

b. Contratto di Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Con questa forma di contratto possono essere assunti i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di Apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'Apprendista e del tipo di qualificazione da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata anche minima del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni, ovvero cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'Azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'Azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Le Regioni e le associazioni di categoria dei Datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

Per i Datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei Datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di Apprendistato, anche a tempo determinato.

c. Contratto di Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Individua la forma di contratto attraverso la quale possono essere assunti, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni.

Detto contratto di Apprendistato può essere stipulato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'Articolo 69 della L. 17 maggio 1999, n. 144, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all'Art. 7 del DPCM 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di Apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La regolamentazione e la durata del periodo di Apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli

profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei Datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca, comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico.

In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'Apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli Datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca di cui al comma che precede, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono:

1. Le premesse formano parte integrante del presente Accordo;
2. In via sussidiaria e cedevole rispetto a quanto dovrà essere disciplinato dalla contrattazione collettiva richiamata dal D. Lgs. 167/2011, per il contratto di Apprendistato, relativamente alle assunzioni decorrenti dal 26 aprile 2012, le Parti, preso atto della nuova disciplina, si impegnano a:
 - a. Demandare la regolamentazione dell'Apprendistato di cui ai punti a) e b) al presente accordo, che è sussidiario e cedevole rispetto alla contrattazione collettiva nazionale, con l'eccezione per l'Apprendistato di cui al punto a) che può essere regolamentato anche dalla contrattazione territoriale o aziendale per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni;
 - b. Assumere l'impegno di un'attuazione uniforme delle stesse regole per l'Apprendistato di cui al punto b) in tutte le Regioni, consentendo comunque al Datore di lavoro che ha più sedi operative di avere in ogni caso come proprio riferimento per la formazione la Regione in cui ha sede legale l'Azienda;
 - c. Fissare che la durata massima del periodo d'Apprendistato professionalizzante sia, in via transitoria, determinata in base alla durata disciplinata dal contratto collettivo applicato. Laddove tale contratto preveda un termine maggiore, la durata massima dell'Apprendistato è comunque fissata in 3 anni;
 - d. Determinare l'inquadramento ed il trattamento economico conformemente ai seguenti criteri:

Per ciascun livello d'inquadramento finale si preveda un primo periodo e un secondo periodo, entrambi pari al 50% della durata complessiva del contratto d'Apprendistato, considerando eventuali frazioni di mese del primo periodo come mese intero.

Nel primo periodo di cui sopra, l'inquadramento e la corrispondente retribuzione potranno essere fino a due livelli inferiori rispetto a quelli previsti per l'inquadramento finale.

Nel secondo periodo potranno essere inferiori di un livello rispetto al predetto inquadramento finale. L'inquadramento finale dovrà essere in ogni caso superiore di almeno un livello rispetto al più basso livello d'inquadramento contrattualmente previsto. In tal caso, in entrambi i periodi (primo e secondo) il lavoratore potrà essere inquadrato al livello inferiore.

Le retribuzioni spettanti all'Apprendista saranno quelle del livello d'inquadramento contrattualmente previsto nel singolo periodo.

e. Computare il periodo d'Apprendistato professionalizzante iniziato presso altri Datori di lavoro nella nuova Azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini della durata dell'Apprendistato professionalizzante previsto nel presente articolo, i periodi d'Apprendistato svolti, nell'ambito del diritto-dovere d'istruzione e formazione. L'intero periodo d'Apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, ai fini dei vari istituti contrattuali, ma non degli aumenti periodici d'anzianità;

f. Escludere, fatte salve eventuali deroghe previste dalla Legge o dai contratti collettivi, i Lavoratori assunti con contratto di Apprendistato dal computo dei limiti numerici previsti da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti;

- g. Garantire che la retribuzione dell'Apprendista non superi - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del Lavoratore non Apprendista d'analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il Lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione;
- h. Nel piano formativo individuale sarà indicato un tutore/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'Azienda, quale figura di riferimento per l'Apprendista, in possesso di adeguata professionalità;
- i. Riservare alla contrattazione di 2° livello, la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite dalla predetta contrattazione;
- j. Evitare che il Datore di lavoro possa avere alle proprie dipendenze Lavoratori apprendisti in numero superiore al 100% dei Lavoratori qualificati o specializzati;
- k. Limitare al massimo a 3 i Lavoratori da assumere con contratto di Apprendistato per i Datori di lavoro che non hanno alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati o specializzati, o che ne abbiano un numero inferiore a 3;
- l. Estendere agli apprendisti l'assistenza mutualistica prevista dalla contrattazione nazionale in favore dei dipendenti;
- m. Ai fini previdenziali e di assistenza sociale gli apprendisti saranno assicurati per:
- invalidità e vecchiaia;
 - assegno familiare;
 - malattia;
 - maternità;
 - infortuni sul lavoro e malattie professionali;
 - indennità di disoccupazione.

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

- trattamenti d'integrazione salariale;
- fondo di garanzia TFR;
- Attività formativa: durata, contenuti, certificazione.

All'avvio dell'attività formativa va individuato un referente per l'Apprendistato, interno od esterno, che avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo.

Il referente interno, se diverso dall'imprenditore o da un Socio o familiare coadiuvante, dovrà possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello di arrivo dell'Apprendistato alla fine del periodo di Apprendistato.

Il referente della struttura formativa esterna all'Azienda dovrà anch'egli essere provvisto di adeguate competenze.

Spetta al Datore di lavoro certificare al Lavoratore la conclusione del percorso formativo e l'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il Datore di lavoro, a richiesta dell'apprendista, attesta l'attività formativa svolta.

Il Datore di lavoro deve altresì comunicare entro 5 giorni, al competente Centro per l'impiego di cui al D. Lgs. 469/97 ed all'Ente Bilaterale Federale, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il Datore di lavoro deve, infine, comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti che, per qualunque motivo, abbiano cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione stessa. In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione del percorso formativo.

Inoltre, le Parti convengono che:

1. premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di Apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di Apprendistato, le Parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto

dall'Art. 2118 del codice civile, di 15 giorni. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;

2. il contratto individuale di lavoro definisce nel piano formativo individuale, che sarà redatto tenendo conto del format allegato, la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel CCNL applicato in Azienda. La formazione professionalizzante che sarà registrata, con le modalità disciplinate al penultimo punto del presente accordo, non sarà inferiore a 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato - Regioni del 21 dicembre 2011), e potrà essere svolta anche on the job ed in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'Articolo 4 del D. Lgs. 14 settembre 2011, n. 167;

3. le Parti concordano che gli standard professionali di riferimento devono intendersi quelli risultanti dai sistemi di classificazione ed inquadramento del personale e/o dalle competenze professionali individuate dai contratti collettivi;

4. la registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le Parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa tenendo conto del format allegato al presente accordo;

5. le Parti si incontreranno per esaminare gli eventuali effetti delle modifiche che il disegno di Legge di riforma del mercato del lavoro in discussione al Parlamento dovesse determinare sulla disciplina dell'Apprendistato.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione Sig./ra: _____

Azienda _____

Ragione Sociale _____

Sede Indirizzo _____

CAP (Comune) _____

Partita IVA _____

Codice Fiscale _____

Telefono _____

Fax _____

E-mail _____

Legale rappresentante (nome e cognome) _____

APPRENDISTA

Dati anagrafici

Nome _____

Cognome _____

C.F. _____

Cittadinanza _____

Scadenza Permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____

Nato a _____

Nato il _____

Residenza/Domicilio in Via _____

Provincia _____

Telefono _____

Fax _____

E-mail _____

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

Esperienze lavorative _____

Periodi di Apprendistato svolti dal _____ al _____

Formazione extra scolastica compresa quella già svolta in precedenti periodi d'Apprendistato

A) _____

B) _____

C) _____

D) _____

Aspetti normativi

Periodo di prova _____

Data di assunzione _____

Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire _____

Durata _____

Categoria e Livello di inquadramento iniziale _____

Categoria e Livello di inquadramento finale _____

Luogo della prestazione _____

Orario di lavoro _____

Retribuzione: quella prevista dal CCNL per il livello d'inquadramento previsto nel perio

Tutor

Tutor aziendale sig./ra _____

C.F. _____

Categoria e Livello di inquadramento _____

Anni di esperienza _____

Contenuti formativi

Aree tematiche Aziendali professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale da conseguire ai fini contrattuali.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale, nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

Articolazione e modalità di erogazione della formazione *(è possibile barrare più opzioni)*

- On the job
- Affiancamento
- Esercitazioni di gruppo
- Testimonianze
- Action learning
- Visite Aziendali
- (..... altro)

Appendice

Attestazione dell'attività formativa

APPRENDISTA

NOME E COGNOME _____

CODICE FISCALE _____

LUOGO E DATA DI NASCITA _____

TEL. _____, CELL. _____, E-MAIL _____

RESIDENTE IN VIA _____, PROV _____, CAP _____

TITOLO DI STUDIO _____

ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

DAL _____ AL _____

PER CONSEGUIRE LA QUALIFICA DI _____

IMPRESA

RAGIONE SOCIALE E P. I. _____

INDIRIZZO _____

TEL. _____ FAX. _____

E-MAIL _____

NOMINATIVO DEL TUTOR/REFENTE AZIENDALE _____

Formazione effettuata durante il contratto di Apprendistato

COMPETENZE GENERALI SPECIFICHE	DURATA IN ORE/PERIODO	MODALITÀ ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
-----------------------------------	--------------------------	----------------------	------------------------------

(CON RIFERIMENTO AL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE)			
	_____ ORE _____ PERIODO	- ON THE JOB - AFFIANCAMENTO - ALTRO	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ORE _____ PERIODO	- ON THE JOB - AFFIANCAMENTO - ALTRO	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ORE _____ PERIODO	- ON THE JOB - AFFIANCAMENTO - ALTRO	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ORE _____ PERIODO	- ON THE JOB - AFFIANCAMENTO - ALTRO	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	TOT ORE _____		

FIRMA TUTOR REFERENTE AZIENDALE _____

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA _____

FIRMA DELL'APPRENDISTA _____

DATA _____

Allegato 2
Elemento Perequativo Mensile Regionale

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
LIV	Lombard	Liguria	Trentino	Lazio	Toscana	Emilia Romagna	Friuli Venezia Giulia	Umbria	Valdada	Piemonte	Venezia	Marche	Abruzzo	Sicilia	Puglia	Campania	Sardegna	Calabria	Basilicata	Molise
Indici	114,4	112,8	112,6	111,1	111,3	109	107,8	106,5	106,5	105,1	101,1	97	92,7	92,6	91,8	91,1	90,7	85,2	85	84,9
Q	192,73	182,2	180,9	176,4	172,4	157,44	149,6	141,1	141,12	131,97	107,1	79,05	50,96	50,3	45,04	40,51	37,24	2,0	0,7	0,0
1	167,15	158,0	156,9	152,9	149,5	136,54	129,7	122,3	122,38	114,45	92,92	68,56	44,19	43,61	39,16	35,13	32,30	1,7	0,6	0,0
2	149,24	141,1	140,1	136,5	133,5	121,92	115,8	109,2	109,27	102,19	82,97	61,2	39,46	38,9	34,9	31,37	28,84	1,5	0,5	0,0
3	133,89	126,6	125,7	122,5	119,8	109,34	103,9	98,03	98,03	91,68	74,4	54,92	35,40	34,9	31,32	28,14	25,87	1,4	0,5	0,0
4	119,39	112,9	112,1	109,2	106,8	97,54	92,6	87,42	87,42	81,75	66,3	48,97	31,57	31,11	27,93	25,09	23,07	1,2	0,4	0,0
5	106,60	100,8	100,0	97,5	95,40	87,09	82,74	78,08	78,05	72,99	59,26	43,72	28,19	27,81	24,91	22,40	20,60	1,1	0,4	0,0
6	98,07	92,74	92,09	89,7	87,76	80,12	76,11	71,81	71,81	67,15	54,52	40,23	25,93	25,6	22,94	20,61	18,95	1,0	0,3	0,0
7	90,40	85,48	84,88	82,7	80,90	73,85	70,11	66,19	66,19	61,90	50,24	37,08	23,90	23,5	21,14	19,00	17,47	0,9	0,3	0,0
8	85,28	80,64	80,08	78,0	76,32	69,67	66,21	62,44	62,44	58,39	47,4	34,96	22,55	22,21	19,94	17,92	16,48	0,9	0,3	0,0
Lav disconti	0,437	0,414	0,411	0,40	0,391	0,357	0,339	0,320	0,320	0,299	0,243	0,179	0,116	0,114	0,102	0,092	0,085	0,004	0,001	0,00

Allegato 3

**Accordo quadro interconfederale CIDEDEC- CISAL del 2.7.2012
sugli assetti dei livelli della contrattazione e sulle regole della stessa**

Premesso che

CIDEDEC, Confederazione italiana degli esercenti commercianti

e

CISAL, Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

intendono avviare la stipula di contratti di lavoro che regolino i rapporti dei Lavoratori dipendenti operanti nei settori commercio, Autorimesse e Parcheggi, turismo ed in altri importanti settori dell'economia del Paese e che, a tal fine, intendono concordare le regole cui dovranno attenersi unitamente alle rispettive Federazioni nella stipula dei diversi contratti nazionali di lavoro e nella contrattazione di secondo livello.

Tutto ciò premesso

CIDEDEC e CISAL, in seguito denominate anche "le Parti", confermano che obiettivi prioritari dell'intesa sono la crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività delle aziende del Paese che operano nel settore della PMI.

Le parti intendono perseguire condizioni di competitività in modo da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell'innovazione e dell'occupazione, l'emersione del lavoro nero ed il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro e nel livello delle retribuzioni reali dei Lavoratori.

Le parti concordano sul modello contrattuale su due livelli e ribadiscono la convinzione che unicamente un sistema strutturato di relazioni sindacali sia in grado incidere sull'economia e di dare certezze, attraverso la condivisione delle regole sui tempi, sui contenuti e sull'ambito della contrattazione collettiva.

Fondamentale al riguardo è l'implementazione di un sistema basato sulla flexicurity che l'Unione Europea ha da tempo scelto per lo sviluppo e per l'abbattimento dei costi del lavoro.

Le Parti anettono particolare rilevanza alla contrattazione di secondo livello territoriale/aziendale, che non trova un grande riscontro nell'ambito della PMI, e, per tale motivo, hanno introdotto gli Istituti dell'Indennità Mensile (IMMC) ed Annuale (IAMC) di Mancata Contrattazione che, introducendo meccanismi automatici di maggiore retribuzione, incentivano le aziende e gli stessi Lavoratori a definire in sede di trattativa Aziendale progetti finalizzati all'aumento della produttività, usufruendo delle defiscalizzazioni di Legge.

Le parti demandano il monitoraggio delle regole stabilite con il presente accordo all'Osservatorio Nazionale del Mercato del Lavoro incardinato presso gli Enti bilaterali di emanazione della loro contrattazione, ai quali demandano espressamente la gestione delle iniziative previste dal legislatore in materia di lavoro e di formazione.

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria

1.1 Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria ha validità triennale sia per la parte normativa che per la parte economica e fissa trattamenti certi per i Lavoratori appartenenti allo stesso settore sull'intero territorio nazionale.

Le Parti, in alternativa alle previsioni del Protocollo sulla politica dei redditi e occupazione del 23/01/1993, richiamano l'Accordo Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali sottoscritto dalla CISAL presso la Presidenza del Consiglio dei ministri a Roma il 22/01/2009.

1.2 Indice di riferimento IPCA. Il presente accordo interconfederale identifica il tasso di inflazione programmata per l'aggiornamento della parte economica dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria nell'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

1.3 Campo di applicazione. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce il sistema delle imprese rientranti nel proprio campo di applicazione attraverso l'individuazione delle attività. Inoltre disciplina il diritto di informazione e consultazione e gli eventuali organismi paritetici, nonché - attraverso appositi accordi - le forme di bilateralità, al fine di garantire il funzionamento di Autorimesse e Parcheggi integrativi del welfare, possibilmente attraverso una normativa fiscale agevolata. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce le modalità e gli ambiti di applicazione della contrattazione di secondo livello.

1.4 Procedure di rinnovo dei contatti nazionali e di secondo livello (territoriali o aziendali). Il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria deve avvenire secondo tempi e modalità univoche, che troveranno applicazione anche nella contrattazione di secondo livello e dovranno consentire la presentazione della nuova proposta contrattuale in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa.

A tal fine la Parte che intende dare disdetta del contratto nazionale deve notificarlo nei sei mesi precedenti la scadenza, presentando le modifiche che intende proporre.

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

Nei 6 mesi antecedenti e nei 3 mesi successivi alla scadenza del contratto e comunque per un periodo analogo dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, può essere richiesta la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

Il riconoscimento, dalla data di scadenza del contratto precedente, di una copertura economica, nella misura che sarà stabilita

nei singoli contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, a favore dei Lavoratori in Servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo, è condizionato al rispetto dei tempi e della tregua sindacale nei periodi concordati.

In applicazione del punto 6. del citato Accordo Quadro del 22 gennaio 2009, le Parti si danno atto che, in caso di disdetta contrattuale, dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai Lavoratori dipendenti un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "Indennità di Vacanza Contrattuale", calcolato nel seguente modo: fatto uguale a 100 l'indice nazionale IPCA, al netto degli energetici importati, al primo giorno del mese successivo alla decorrenza del CCNL (indice 1), rilevato lo stesso indice alla fine del mese della data di scadenza del CCNL (indice 2), l'Indennità di Vacanza Contrattuale sarà pari al prodotto della PBNM moltiplicata per il 50% della differenza, espressa in centesimi, tra l'indice 1 e l'indice 2.

L'Osservatorio nazionale incardinato presso l'Ente Bilaterale, entro l'ultimo giorno del secondo mese successivo alla scadenza del CCNL, determinerà, con i criteri che precedono, la tabella delle Indennità mensili di Vacanza Contrattuale per ciascun livello di inquadramento.

Dalla data di decorrenza del nuovo CCNL, l'Indennità di Vacanza Contrattuale cesserà di essere corrisposta.

In sede di rinnovo del CCNL le Parti valuteranno l'entità del recupero degli scostamenti dell'indice IPCA depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, in funzione della situazione socio economica di settore conciliando, per quanto possibile, le primarie esigenze di salvaguardia e di espansione dei posti di lavoro con la tutela del potere d'acquisto delle retribuzioni.

2. La contrattazione di secondo livello

2.1 Ambito di applicazione - La contrattazione collettiva di secondo livello sarà svolta in sede Territoriale od Aziendale ed ha una durata di 3 anni.

Essa riguarda materie ed istituti diversi da quelli stabiliti dalla contrattazione nazionale e la parte economica potrà riguardare solamente l'introduzione di Premi di Risultato integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (redditività, produttività, qualità, presenza, ecc.), anche in concorso tra loro.

Le Parti, per favorire la contrattazione di secondo livello, concorderanno linee guida utili a definire modelli di "Premio Variabile" o di "Premio Produzione" o di "Premio Presenza", anche in rapporto al differente costo della vita sul territorio.

Tali Premi dovranno tener conto delle compatibilità in funzione:

1. degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
2. delle eventuali retribuzioni già previste nella contrattazione regionale o provinciale di secondo livello.

La contrattazione integrativa territoriale e/o aziendale è ammessa sulle seguenti materie specificatamente individuate:

1. qualifiche o livelli esistenti in Azienda, correlati a mansioni non equiparabili a quelle comprese nella classificazione del contratto nazionale;
2. costituzione e funzionamento dell'organismo regionale o provinciale Bilaterale per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, la formazione, nonché tutto quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni, in materia di sicurezza ed igiene del lavoro;
3. premio di produttività e casi d'ammissibilità e modalità di pagamento della tredicesima mensilità in ratei mensili;
4. adozione d'ulteriori regimi di flessibilità e deroghe dell'orario di lavoro settimanale, mensile e/o annuale normale rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale, e ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro; articolazione dei turni di riposo settimanale nelle Aziende con Autorimesse e Parcheggi a ciclo continuo; distribuzione degli orari e dei turni di lavoro con eventuali riposi a conguaglio, eventuale istituzione del lavoro a turno, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno dei tre turni o in più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore; diverse modalità di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro annuale per particolari esigenze produttive aziendali;
5. ampliamento della Banca Ore e gestione della stessa;
6. determinazione dei turni feriali;
7. modalità di svolgimento della formazione nell'Apprendistato;
8. modalità applicative del lavoro a tempo parziale, a tempo determinato;
9. eventuale ricorso al lavoro somministrato, alle collaborazioni coordinate e continuative od a progetto;
10. attuazione della disciplina aziendale della formazione professionale, da attuarsi per il tramite degli organismi paritetici regionali o provinciali;
11. casi di superamento del limite di ore supplementari previste per il lavoro a tempo parziale;
12. definizione di accordi particolari in materia di mercato del lavoro;
13. organizzazione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le parti stipulanti il presente CCNL, per la disamina ed approvazione dei contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
14. impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie;
15. eventuali ulteriori materie demandate alla contrattazione di secondo livello dalla Legge o dal CCNL.

A livello territoriale, in sede di prima applicazione la richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di due mesi dal deposito del CCNL presso gli Uffici preposti.

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il successivo termine di tre mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative.

A regime, per le proposte di rinnovo del contratto di secondo livello, è necessario che una delle Parti ne dia disdetta, almeno 2 mesi prima della relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Durante i 2 mesi antecedenti e nel mese successivo alla vigenza del rinnovo del CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 mesi le Parti interesseranno gli Organismi Nazionali.

2.2 Indennità mensile (IMMC) e indennità annuale (IAMC) di mancata contrattazione.

A favore dei dipendenti d'aziende prive di contrattazione territoriale o aziendale di secondo livello che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quelli spettanti in base alla contrattazione nazionale, sarà riconosciuta dai singoli contratti collettivi nazionali di categoria la corresponsione nel mese di competenza di una somma lorda a titolo di

indennità mensile di mancata contrattazione mensile (IMMC), pari ad una percentuale della Paga Base Nazionale Mensile. Detto importo sarà rapportato alla presenza ed erogato per 12 mesi, se dovuto. Per i Lavoratori a tempo parziale l'ammontare dell'IMMC sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.

In aggiunta, ai predetti Lavoratori, sarà riconosciuto a titolo di indennità annuale di mancata contrattazione (IAMC) un importo pari ad una percentuale della Paga Base Nazionale, proporzionato alla presenza nei 12 mesi di calendario dell'anno precedente. L'indennità sarà erogata con la retribuzione del mese di giugno di ciascun anno, qualora non sia intervenuta la contrattazione di secondo livello.

Le predette indennità cessano con l'acquisizione dei benefici della contrattazione territoriale e/o aziendale.

Nel caso di "stratificazione" delle contrattazioni di secondo livello quale, per esempio, contrattazione aziendale in regione ove già esistente una contrattazione regionale o provinciale di secondo livello, le parti, riconoscendo il fondamentale valore della contrattazione decentrata e nel rispetto del principio di sussidiarietà, concordano i seguenti criteri di prevalenza:

1. la contrattazione aziendale;
2. la contrattazione provinciale o settoriale;
3. la contrattazione regionale;
4. la contrattazione nazionale.

Per quanto precede, la contrattazione aziendale, salvo diversa esplicita previsione della stessa, dovrà intendersi sostitutiva di quella provinciale, settoriale, regionale o delle indennità di cui sopra anche qualora il trattamento complessivamente risultante fosse, in particolari casi od in particolari situazioni, singolarmente o collettivamente inferiore di quello sostituito.

2.3 Elemento Perequativo Regionale (EPR). L'Indice Regionale del costo della vita (IPCA) ha un differenziale tra Regioni superiore al 30%. A parziale recupero di tale differenziale di costo le Parti introducono nel CCNL l'elemento Perequativo Regionale mensile per 13 mensilità. Tale elemento perequativo recupera circa 1/5 del differenziale del costo della vita tra le varie Regioni e nelle eventuali contrattazioni di secondo livello le Parti consigliano di tener conto di tale parziale copertura al fine di ottenere, per quanto possibile, una retribuzione reale uniforme per tutto il territorio nazionale. Quanto precede, oltre che rispondere al criterio dell'art. 36 della Costituzione, per la quale la retribuzione deve essere "*in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa*", ha anche lo scopo di favorire le assunzioni nelle aree con più basso costo della vita che, normalmente, coincidono con quelle a più basso tasso di occupazione. In sede di rinnovo del CCNL le Parti aggiorneranno i nuovi valori dell'Elemento Perequativo Regionale tenendo conto dell'adeguamento degli IPCA.

2.4 Deroghe per situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo. I contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria possono prevedere che, in sede territoriale, fra le Parti siano raggiunte intese per modificare, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria, al fine di governare direttamente nel territorio situazioni di crisi aziendali o favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'area.

Le modifiche possono essere effettuate sulla base di parametri oggettivi individuati nel contratto nazionale quali, ad esempio, l'andamento del mercato del lavoro, i livelli di competenze e professionalità disponibili, il tasso di produttività, il tasso di avvio e di cessazione delle iniziative produttive, la necessità di incentivare nuovi investimenti.

Le intese così raggiunte, qualora prevedano ipotesi non regolamentate dal rispettivo contratto nazionale, per essere efficaci devono essere preventivamente approvate dalle parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro della categoria interessata.

2.5 Controversie. Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione dei contratti saranno disciplinate fra le Parti, prima in sede territoriale e poi a livello nazionale, avvalendosi di commissioni istituite ad hoc negli Enti Bilaterali con apposito regolamento tra loro concordato.

Qualora la controversia non trovi soluzione in sede di conciliazione, le stesse Parti adiranno un collegio arbitrale composto da tre componenti, di cui uno nominato da CONFARTIGIANATO, uno dalla CISAL e uno di comune accordo o, in caso di disaccordo, dal presidente del Tribunale Civile di Roma. Il Collegio dovrà essere nominato entro e non oltre i 30 giorni successivi al verbale di mancato accordo e dovrà insediarsi entro i successivi 30 giorni. Il lodo sarà vincolante per le Parti.

Per gli eventuali provvedimenti da applicare, il collegio arbitrale farà riferimento alle norme di Legge vigenti in materia di responsabilità riguardanti esclusivamente i comportamenti posti in essere da organizzazioni di rappresentanza.

Letto, firmato e sottoscritto in Roma, presso la sede della Cisl, in data

per CIDEA

Il Segretario Generale
Bruno Randone

Per CISAL

Il Segretario Confederale
con delega al settore privato
Fulvio De Gregorio

Allegato 4
Accordo interconfederale Confartigianato- Cisl
Norme per l'applicazione del D.Lgs 626/94 e s.m.i.
Protocollo Sindacale per l'attuazione del disposto del
Decreto Legislativo 626/94 e s.m.i.

TITOLO I
- AZIENDE SINO A 15 DIPENDENTI -

Art. 1 Sfera di applicazione

1. L'individuazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) avverrà mediante elezione tra tutti i dipendenti dell'azienda durante un'assemblea appositamente convocata con questo esclusivo argomento all'ordine del giorno.

Art. 2 Elezioni del RLS

1. Il RLS è eletto con il sistema del voto uninominale per liste contrapposte.
2. Godono del diritto al voto tutti i Lavoratori indipendentemente dal contratto di lavoro ad essi applicato - a tempo determinato, indeterminato, apprendistato. Sono eleggibili solo i Dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 3 Durata del mandato

1. Il mandato di RLS ha durata triennale con possibilità di rielezioni.

Art. 4 Formazione RLS

1. Per la formazione dei RLS nelle aziende sino a 15 Dipendenti valgono le norme di cui al successivo Titolo IV.

Art. 5 Permessi retribuiti per la formazione

1. Per la formazione basilica il RLS avrà a disposizione 50 ore annue di permesso retribuito. Nel caso di successive rielezioni il RLS non potrà usufruire del presente articolo.

Art. 6 Permessi retribuiti per l'espletamento delle funzioni RLS

1. Le Aziende metteranno a disposizione del RLS 50 ore annue di permessi retribuiti. Considerate le caratteristiche dimensionali delle Aziende di cui al presente titolo l'utilizzo dei permessi retribuiti dovrà essere comunicato con almeno 3 gg. di preavviso.

Art. 7 Rappresentate dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale

1. 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), che svolgerà le medesime attribuzioni di Legge del RLS per un insieme di Aziende ricomprese in uno specifico territorio.

Art. 8 - Applicazione D. Lgs 626/94

1. Il RLST è espressione dell'Organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del D.Lgs. 626/94 per il settore delle Aziende Commerciali.
2. Accedono all'OP le OO.SS. stipulanti il CCNL per i Dipendenti da Aziende Commerciali e sottoscrittrici del presente protocollo.

Art. 9 Dimensioni del territorio

1. L'OP designerà ogni RLST in ragione o del rapporto 1 RLST ogni 1.000 (mille) addetti e/o 1 RLST sino ad un massimo di 250 imprese.

Art. 10 Durata del mandato

1. La durata del mandato di nomina dei RLST avrà base triennale con possibilità di successive nuove designazioni.

Art. 11 Clausola estensiva

1. E' concessa alle Aziende sino a 30 Dipendenti, o ad unità produttive di pari grandezza, la facoltà di ricorrere alla designazione del RLST per l'applicazione dei disposti di Legge. Le aziende o UP che ricorreranno alla presente opzione dovranno associarsi all'OP.

TITOLO II
- ORGANISMO PARITETICO -

Art. 12 - Costituzione

1. L'OP per l'applicazione del D. Lgs. 626/94 per le Aziende Commerciali è costituito pariteticamente dalle OO.SS. firmatarie del CCNL.

Art. 13 - Territorialità

1. L'OP si articola su due livelli: nazionale e territoriale. Il livello territoriale corrisponderà a quello regionale.

Art. 14 - Funzionamento OP

1. Il funzionamento dell'OP è garantito da una quota associativa pari a 60,00 € (sessanta/00 euro) per Dipendente, inclusi gli Apprendisti, a carico delle Aziende sino a 15 Dipendenti, fatta salva l'opzione prevista dall'articolo 11.
2. Il pagamento, in unica soluzione, avverrà al momento dell'iscrizione dell'Azienda, i successivi rinnovi annuali andranno effettuati nel mese di gennaio di ciascun anno.
3. I pagamenti andranno effettuati sul c/c bancario intestato a (NOME DELLE ENTE BILATERALE DA COSTITUIRE) - Ente Bilaterale Confederale.
4. Nella causale del bonifico andrà inserita la seguente dicitura:
 - a) Quota iscrizione OP Azienda (nome Azienda) per numero Dipendenti (inserire numero complessivo Dipendenti comprensivo degli Apprendisti);
 - b) Quota rinnovo OP Azienda (nome Azienda) per numero Dipendenti (inserire numero complessivo Dipendenti comprensivo degli Apprendisti).

Art. 15 Retribuzione RLST

1. L'OP provvedere alla retribuzione dei RLST con l'esclusione degli oneri previdenziali ai sensi dell'Art. 30 della L. 300/70.

Art. 16 - Notifica nominativi RLST

1. L'OP provvedere a notificare i nominativi dei RLST a tutte le Aziende associate, alle Associazioni datoriali ed alla DPL competente territorialmente, unitamente con l'attribuzione ai RLST di un documento di riconoscimento.

**TITOLO III
- AZIENDE CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI -**

Art. 17 Sfera di applicazione

1. Per le Aziende e/o unità produttive con più di 15 Dipendenti l'individuazione del RLS avverrà mediante elezione tra tutti i Lavoratori occupati presso la stessa unità produttiva.

Art. 18 Numero dei RLS

1. Il numero dei RLS da eleggere sarà di:
 - a) Aziende da 16 a 200 dipendenti 1 RLS;
 - b) Aziende da 201 a 500 dipendenti 3 RLS;
 - c) Aziende con più di 500 dipendenti 6 RLS.

Art. 19 Monte ore per RLS

1. Per l'espletamento delle proprie mansioni è previsto l'utilizzo di un monte ore retribuito pari a:
 - a) Aziende da 16 a 100 Dipendenti 100 ore annue per RLS;
 - b) Aziende con più di 100 Dipendenti 144 ore annue per RLS.

Art. 20 Garanzie per i RLST

1. Ai RLST si applicano le garanzie previste dalla L. 300/70 per i dirigenti di RSA.

Art. 21 Modalità di elezione

1. Per l'elezione del RLS valgono le norme pattuite per l'elezione delle RSU.

**TITOLO IV
- FORMAZIONE DEGLI RLS/RLST -**

Art. 22 Formazione RLS/RLST

1. La formazione dei RLS/RLST verterà su argomenti individuati dall'OP.
2. E' prevista la facoltà per le Aziende di integrare le materie individuate dall'OP con specifiche conoscenze direttamente rispondenti al ciclo produttivo dell'Azienda medesima.

Art. 23 RLST

1. La formazione del RLST sarà effettuata in via esclusiva dall'OP anche mediante l'utilizzazione di appositi Enti o Istituti di formazione.
2. Solo il raggiungimento dei previsti livelli formativi consentirà alle OO.SS. di designare a RLST i propri dirigenti indicati.

Art. 24 RLS

1. La formazione dei RLS eletti potrà avvenire o presso OP, con le modalità di cui all'art 25, o presso l'azienda stessa. Le materie e la ripartizione della formazione non potranno in ogni caso differire dal modello previsto dall'OP salvo che per integrazioni formative di cui all'Art. 22.

Art. 25 Permessi per la formazione

1. Le Aziende metteranno a disposizione dei RLS al momento della loro elezione 100 ore annue per la formazione basica.
2. Qualora allo scadere del proprio mandato il RLS risultasse rieletto non si avrà erogazione del monte ore per la prima nomina.

TITOLO V - PERCORSO FORMATIVO -

Art. 26 Materie formative

1. La formazione, fermi restando i naturali mutamenti ed aggiornamenti che dovessero rendersi necessari, sarà suddivisa in tre aree conoscitive: normativa di Legge; normative contrattuali; nozioni di comunicazione, gestione d'impresa e valutazione del rischio.

Art. 27 Criteri valutativi

1. L'OP elaborerà sulle materie di cui al precedente articolo metodi formativi e valutativi tali da garantire l'uniformità di giudizio sui livelli di apprendimento raggiunto dai RLS/RLST.

Art. 28 Riconoscimento RLS

1. Qualora un Lavoratore eletto RLS, successivamente al percorso formativo, non raggiungesse gli standard conoscitivi minimi, l'Azienda potrà erogare al RLS un ulteriore monte ore formativo.
2. Le ore formative concesse in surplus saranno poste per metà a carico diretto dell'azienda per l'altra metà sottratte al monte ore di cui agli Artt. 6 e 18.

TITOLO VI - ATTRIBUZIONI DEI RLS/RLST -

Art. 29 Accesso ai luoghi di lavoro

1. I RLS/RLST avranno diritto di accesso ai luoghi di lavoro con semplice informazione preventiva alla Direzione Aziendale, da comunicarsi anche all'OP nel caso di RLST.
2. Unici limiti al diritto di accesso ai luoghi di lavoro saranno quelli di Legge.
3. L'azienda potrà richiedere la presenza obbligatoria del proprio titolare e/o responsabile del Servizio di prevenzione e protezione (RSSI) o di un proprio incaricato di fiducia.

Art. 30 Modalità di consultazione

1. Per i diritti di informazione previsti dal D. Lgs. 626/94 l'Azienda provvederà a consultare il/i RLS/RLST in un apposito incontro convocato - con indicazione specifica degli argomenti da trattare - con almeno due giorni di preavviso.
2. Nel verbale della riunione dovranno risultare le osservazioni che il/i RLS/RLST porteranno alle comunicazioni aziendali.
3. Il verbale, indipendentemente dall'approvazione della materia presentata in informativa, dovrà essere firmato congiuntamente dall'Azienda, mediante un suo delegato, e dai RLS/RLST.

Art. 31 Informazione

1. Il diritto di informazione potrà essere esercitato dal RLS/RLST su tutta la materia concernente la valutazione del rischio in Azienda.
2. La documentazione inerente alle assicurazioni sociali obbligatorie potrà, altresì, essere consultata, fatto salvo il diritto alla riservatezza dei Lavoratori.

Art. 32 Documentazione aziendale

1. Nell'espletamento del diritto all'informazione il RLS/RLST non potrà asportare nessun documento di provenienza aziendale per il quale l'Azienda dichiara, con propria responsabilità, la riservatezza.
2. E' fatto, comunque, esplicito divieto al RLS/RLST di comunicare ad esterni conoscenze o dati tecnici sull'organizzazione del lavoro e sulle metodologie produttive ad esso venuti a conoscenza nell'espletamento del proprio mandato.

Art. 33 Norme di salvaguardia ed estensive

1. La contrattazione collettiva o aziendale potrà modificare la fruizione dei diritti di informazione per meglio aderire alle esigenze di tutela e prevenzione.

TITOLO VII - NORME TRANSITORIE E FINALI -

Art. 34 Sostituzione RLS

1. In caso di decadenza, per qualsiasi motivo, dall'incarico di RLS si procederà all'immediata sostituzione con le modalità di cui agli Artt. 34 e 35.

Art. 35 Aziende sino a 200 Dipendenti

1. Nelle previsioni di cui all'Art. 29 si convocherà un'assemblea per effettuare nuove elezioni.

Art. 36 Aziende con più di 200 dipendenti

1. In caso di dimissioni di 1 o più componenti la Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza si procederà con la nomina in sostituzione del primo dei non eletti.
2. Ai RLS subentrati si applica il disposto dell'art 25 comma 1.

Art. 37 Sostituzione RLST

1. L'OP potrà in qualsiasi momento effettuare sostituzioni e/o integrazioni dei RLST nominati. Per ogni sostituzione e/o modifica l'OP seguirà la procedura di cui all'art 16.

Art. 38 Clausola di salvaguardia

1. I RLST sostituiti resteranno a carico delle O.S. di appartenenza mediante utilizzo dell'art 30 L. 300/70 con retribuzione a cura dell'OP sino alla scadenza dell'anno solare. Dal 1 gennaio successivo o riprenderanno Servizio presso l'Azienda in cui sono occupati o resteranno a totale onere e carico della O.S. che ne richiede l'aspettativa sindacale non retribuita.

Art. 39 Decorrenza e durata

1. Il presente accordo entrerà in vigore 30 giorni dopo la firma per la parte normativa e 90 giorni dopo la firma per l'attivazione dell'OP con il collegato Fondo.
2. Il presente accordo potrà essere disdetto in qualsiasi momento e da qualsiasi sottoscrittore con 180 giorni di preavviso mediante lettera raccomandata a/r a tutte le Parti sottoscrittrici.

Il presente Protocollo è siglato in data 03/07/2012 dalle sigle in calce ed è composto da 7(sette) titoli e 39 (trentanove) articoli occupanti 6 pagine.

Del presente documento sono prodotte 8 copie originali.

Roma, 03/07/2012

Letto, approvato e sottoscritto

Denominazione	Rappresentante	Firma
CISAL	Fulvio De Gregorio	
CIDEC	Bruno Randone	