

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEL TERZIARIO: COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI

Il giorno ~~15-03-13~~ presso la sede della CONFAR in via Appia Nuova 37 - 00177 Roma sono presenti i seguenti rappresentanti delle Organizzazioni datoriali e dei lavoratori:

- CONFAR - Confederazione delle Associazioni Regionali, rappresentata dal ~~Presidente~~ **CONFAR**
Mauro MANETTI con sede legale in via Appia Nuova 37 00182 Roma. **il Presidente**
- S.I.A. - Confisal Sindacato Indipendente Agroalimentare rappresentato dal Segretario nazionale
Mario Ricci con sede legale in Via C. della Rocca 25/E 00177 Roma

INDICE

TITOLO I

PARTE GENERALE

ART. 1 (Sfera di applicazione, decorrenza e durata)

TITOLO II

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 2 (Classificazione del personale)

TITOLO III

PARI OPPORTUNITA', MOBBING, MOLESTIE SESSUALI

ART. 3 (Commissione Permanente per le Pari Opportunità)

ART. 4 (Mobbing)

ART. 5 (Molestie sessuali)

TITOLO IV

QUADRI

ART. 6 (Declaratoria, indennità di funzione, polizza assicurativa e formazione specifica)

TITOLO V

ASSUNZIONE, PERIODO DI PROVA E CONTRATTO DI INSERIMENTO

ART. 7 (Assunzione)

ART. 8 (Periodo di prova)

ART. 9 (Contratto di inserimento)

TITOLO VI

APPRENDISTATO

ART. 10 (Apprendistato)

TITOLO VII

ORARIO DI LAVORO

ART. 11 (Orario di lavoro)

ART. 12 (Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro)

TITOLO VIII

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

ART. 13 (Lavoro straordinario)

ART. 14 (Lavoro notturno)

ART. 15 (Lavoro festivo)

TITOLO IX

LAVORO A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

ART. 16 (Lavoro a tempo determinato)

ART. 17 (Contratto di somministrazione)

ART. 18 (Disposizioni comuni al contratto di lavoro a tempo determinato ed al contratto di somministrazione)

TITOLO X

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

ART. 19 (Lavoro a tempo parziale)

TITOLO XI

LAVORO INTERMITTENTE E RIPARTITO

ART. 20 (Lavoro intermittente)

ART. 21 (Lavoro ripartito)


FEDERIMPRESSE
ITALIA
R. Sant'Elia

CONF
COINAR
il presidente



Consiglio Nazionale Economia e Lavoro



1150-10.4-29/03/2013-CNEL-SG-A

TITOLO XII

TELELAVORO

ART. 22 (Telelavoro)

TITOLO XIII

RIPOSI, FESTIVITÀ, PERMESSI E CONGEDI

ART. 23 (Riposi settimanali, festività, riposi compensativi e riposi retribuiti)

ART. 24 (Permessi e congedi)

3 / 45

TITOLO XIV

FERIE, ASPETTATIVE, ASSENZE, MALATTIE E INFORTUNI

ART. 25 (Ferie)

ART. 26 (Aspettativa)

ART. 27 (Assenze)

ART. 28 (Malattia e infortunio non sul lavoro)

TITOLO XV

TRASFERTE E TRASFERIMENTI

ART. 29 (Trasferta)

ART. 30 (Trasferimento)

TITOLO XVI

NORME DISCIPLINARI

ART. 31 (Provvedimenti disciplinari)

TITOLO XVII

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 32 (Preavviso)

ART. 33 (Trattamento di fine rapporto)

TITOLO XVIII

ANZIANITA' DI SERVIZIO E SCATTI DI ANZIANITA'

ART. 34 (Anzianità di servizio)

ART. 35 (Scatti di anzianità)

TITOLO XIX

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 36 (Normale retribuzione)

ART. 37 (Quota giornaliera e quota oraria)

ART. 38 (Paga base nazionale aziende fino a 15 dipendenti)

ART. 39 (Paga base nazionale aziende con più di 15 dipendenti)

TITOLO XX

MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

ART. 40 (Tredicesima e quattordicesima mensilità)

TITOLO XXI

DIRITTI SINDACALI

ART. 41 (Commissione paritetica nazionale)

ART. 42 (Commissione Paritetica Regionale)

ART. 43 (Contrattazione collettiva decentrata)

ART. 44 (Responsabili Sindacali Aziendali)

ART. 45 (Trattenute sindacali)

TITOLO XXII

ENTI BILATERALI

ART. 46 (Ente Bilaterale)

ART. 47 (Osservatorio Nazionale)

ART. 48 (Osservatorio Territoriale)

ART. 49 (Finanziamento Enti Bilaterali)

ART. 49 bis (Formazione continua)

ART. 49 ter (Fondo cassa sanitaria)

ART. 49 quater (Fondo tfr)

TITOLO XXIII

CONTRIBUTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

**CONF
COINAR**
Il presidente

Ripent

[Signature]

Conf.A.R.
Il Presidente
[Signature]

ART. 50 (Contributi di assistenza contrattuale)

TITOLO XXIV

ESCLUSIVITA' DI STAMPA

ART. 51 (Esclusività di stampa)

ART. 52 (Adeguaenti)

4 / 45

TITOLO I

PARTE GENERALE

ART. 1

(Sfera di applicazione, decorrenza e durata)

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale,

i rapporti di lavoro tra le aziende del settore commercio, della distribuzione

A) Alimentazione

o commercio all'ingrosso di generi alimentari;

o supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;

o commercio al minuto di generi alimentari misti (escluso le rivendite di pane e pasta alimentari annesse ai forni con attività prevalente artigianata);

o salumerie, salsamenterie e pizzicherie;

o importatori e torrefattori di caffè;

o commercio all'ingrosso e al minuto di droghe e coloniali;

o commercio all'ingrosso e al minuto di cereali, legumi e foraggi;

o commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, norcerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata;

o commercio all'ingrosso di pollame, uova, selvaggina e affini;

o rivendite di pollame e selvaggina;

o commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti della pesca;

o commercio all'ingrosso di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere;

o commercio al dettaglio del latte;

o commercio all'ingrosso ed in commissione dei prodotti ortofruttilicoli effettuati nei mercati;

o commercio al minuto dei prodotti ortofruttilicoli;

o commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti vinicoli e affini;

o commercio all'ingrosso e al minuto di acque minerali e gassate e di ghiaccio;

o commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti oleari;

o aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero caseari.

B) Fiori, piante e affini

o commercio all'ingrosso e al minuto di fiori e piante ornamentali;

o commercio di piante aromatiche e officinali e di prodotti erboristici in genere;

o produttori, grossisti, esportatori e rappresentanti di piante medicinali e aromatiche;

insetticidi; materiale enologico; sementi da

cereali, da prato, da orto e da giardino; mangimi e pannelli; macchine e attrezzi agricoli; piante non ornamentali, altri prodotti di uso agricolo);

o commercio all'ingrosso delle merci e dei prodotti di cui al presente punto c)

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 2

(Classificazione del personale)

PRIMO LIVELLO

Appartengono al primo livello i lavoratori con funzioni di responsabilità esecutiva che svolgono, con responsabilità,

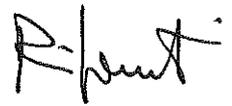
funzioni esecutive e che sovrintendono e organizzano le unità produttive, con iniziativa e autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

Profili esemplificativi:

o Capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale, capo centro EDP;

o Gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un

CONF
COINAR
Il presidente



Conf. A.R.
Il Presidente

grande magazzino o magazzino a prezzo unico;
o Responsabile laureato in chimica-farmacia previsto dalle leggi sanitarie per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali;
o Analista sistemista;
o Gerente o capo di officina o di sede assistenziale con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa;

Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;

7 / 45

Responsabile marketing nelle aziende;

Responsabile pubbliche relazioni nelle;

Responsabile ufficio studi nelle aziende

Responsabile commerciale testate nelle concessionarie di pubblicità con compiti di promozione, coordinamento, supporto e controlli produttori;

Coordinatore di prodotto per ricerca di mercato;

Esperto di sviluppo organizzativo;

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

SECONDO LIVELLO

Appartengono al secondo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi con funzioni

di controllo e di coordinamento.

Profili esemplificativi:

Ispettore;

Cassiere principale che sovrintenda più casse;

Propagandista scientifico;

Corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;

Addetto alla esecuzione di progetti o parti di essi;

Capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;

Contabile con mansioni di concetto;

Segretario di direzione con mansioni di concetto;

Consegnatario responsabile di magazzino;

Agente esterno consegnatario delle merci,

Determinatore di costi;

Enotecnicista diplomato, enologo e tecnico oleario;

Chimico di laboratorio;

Interprete o traduttore simultaneo;

Creatore di bozzetti, creatore-redattore di testi pubblicitari;

o Internal auditor;

o EDP auditor;

o Specialista di controllo di qualità;

o Revisore contabile;

o Analista di procedure organizzative;

o Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

TERZO LIVELLO

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

Profili esemplificativi:

Steno-dattilografo in lingue estere;

Disegnatore tecnico;

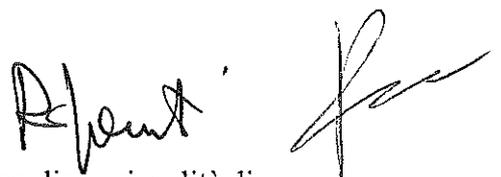
Figurista;

Vetrinista;

Creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;

le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti e delle anomalie le
delibera

CONF
COINAR
Il presidente



CONF COINAR
Il Presidente



funzionale)

Sportellista nelle concessionarie di pubblicità;

Commesso specializzato provetto anche nel settore alimentare: (personale con mansioni di concetto, di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa e

adeguata determinante iniziativa, con l'incarico di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: fornire attive azioni di

consulenza per il buon andamento dell'attività commerciale, assicurare nell'ambito delle proprie mansioni l'ottimale gestione

delle merceologie affidategli, intervenendo sulla composizione degli stocks e sulla determinazione dei prezzi, intrattenere

rapporti commerciali e di vendita al pubblico anche attraverso opportune azioni promozionali, espletare operazioni d'incasso,

porre la sua esperienza al fine dell'addestramento e della formazione professionale degli altri lavoratori)

o Operatore di elaboratore con controllo di flusso;

o Schedulatore flussista;

o Contabile/impiegato amministrativo: (personale che in condizione di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è

incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare date e chiudere conti,

elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali e bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi)

Programmatore minutatore di programmi;

Addetto al controllo di materiale in entrata e uscita che organizza lo stoccaggio dei prodotti e delle

QUARTO LIVELLO

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

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

Profili esemplificativi:

contabile d'ordine;

cassiere comune;

traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);

astatore;

controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;

operatore meccanografico;

commesso alla vendita al pubblico;

Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi simili): addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di pezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci

Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi simili);

Commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione;

Magazziniere, magazziniere anche con funzioni di vendita;

Esattore, esclusi i fattorini e portapacchi autorizzati a riscuotere l'importo della merce all'atto della consegna;

Pittore o disegnatore Esecutivo;

Allestitore Esecutivo di vetrine e display;

Banconiere di spacci di carne;

Operaio specializzato;

Specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con

CONF
COINAR
Il presidente

Rifant

Conf.A.R.
Il Presidente

funzioni di vendita;

Telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso

manovre di precisione per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali;

il conduttore di carello elevatore appositamente attrezzato per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali

QUINTO LIVELLO

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

Profili esemplificativi:

fatturista;

preparatore di commissioni;

informatore negli istituti di informazioni commerciali;

addetto al controllo delle vendite;

addetto ai negozi o filiali di esposizioni;

dattilografo;

archivista, protocollista;

schedarista;

codificatore (traduce in codice i dati contabili, statistici, ecc.);

campionarista, prezzista (addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);

aiuto-commesso nelle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumeria, pizzerie, alimentari misti, negozi e rivendite di ortaggi e frutta, negozi e spacci di prodotti della pesca, esercizi al dettaglio di latte e derivati);

aiuto banconiere di spacci di carne;

aiutante commesso;

conducente di autovetture;

addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi ausiliari); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di pezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle

merci, per i primi 18 mesi di servizio;

addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o

depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari), per i primi 18 mesi di servizio;

SESTO LIVELLO

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

Profili esemplificativi:

usciera;

imballatore;

impaccatore;

conducente di motofurgone;

conducente di motobarca;

guardiano di deposito;

fattorino;

portapacchi con o senza facoltà di esazione;

custode;

avvolgitore;

SETTIMO LIVELLO

Appartengono al settimo livello i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti.

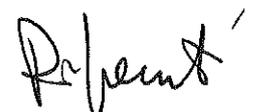
Profili esemplificativi:

addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici;

garzone

TITOLO III

CONF
COINAR
Il presidente



Conf. A.R.
Il Presidente



PARI OPPORTUNITA', MOBBING, MOLESTIE SESSUALI

ART. 3

(Commissione Permanente per le Pari Opportunità)

1. Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.
2. A tale scopo le parti concordano sull'opportunità di istituire una Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità composta da due membri, dei quali uno designato dalla rappresentanza sindacale datoriali e due designati dalla rappresentanza sindacale dei lavoratori.
3. Alla Commissione Permanente per le Pari Opportunità sono assegnati i seguenti compiti:
 - a) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro
 - b) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro
 - c) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa, favorendo anche l'utilizzo dello strumento del contratto d'inserimento/reinserimento
 - d) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge 53/2000
 - e) predisporre progetti finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge 125/1991 e dai Fondi comunitari preposti
 - f) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di mobbing nel sistema delle relazioni di lavoro
 - g) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali
 - h) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge 53/2000 e diffondendo le buone pratiche
 - i) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale.
4. l'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti questo contratto costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia
5. l'attività della Commissione seguirà quanto indicato da specifico regolamento, redatto dalle parti

ART. 4

(Mobbing)

1. Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.
2. Le parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessata e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

A tal fine, affidano alla Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità ovvero alla commissione per l'attuazione del partenariato sociale i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing
- b) individuazione delle possibili cause della problematica, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale
- c) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato
- d) formulare un codice quadro di condotta

DICHIARAZIONE A VERBALE

In caso di emanazione di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le parti si incontreranno per armonizzare le disposizioni di cui al presente articolo con la nuova disciplina legale.

**CONF-
COINAR**
Il presidente

R. F. F.
Conf. A.R.
Il Presidente



ART. 5

(Molestie sessuali)

1. Le parti si danno atto che con la presente disciplina, sono recepiti i principi a cui si ispira il "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

Il codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi.

2. Le parti concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza e ritengono inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale.

3. Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla privacy, gli organismi paritetici aziendali, ove concordati e costituiti, e territoriali, invieranno i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali e le soluzioni individuate alla commissione paritetica pari opportunità nazionale.

Definizione

Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti ed espressioni basati sul sesso, che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro.

Assumono rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro.

Prevenzione

Le parti considerano inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.

Le aziende adotteranno, d'intesa con le OO.SS., le iniziative utili a prevenire le problematiche di cui sopra.

Le parti affidano all'Ente Bilaterale Territoriale il compito di raccogliere e di trasmettere alla Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali.

Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla Commissione.

La Commissione, sempre attraverso l'Ente Bilaterale Territoriale avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori.

Le parti concordano che le iniziative e gli interventi di cui sopra saranno portate a conoscenza di tutti i lavoratori/lavoratrici, anche, ad esempio, mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti.

Le associazioni firmatarie chiedono al Governo che tali programmi di formazione siano considerati azioni positive anche ai fini dell'ammissione ai finanziamenti di cui all'art. 2 della legge 10 aprile 1991 n. 125, ed a tale scopo verrà redatto un avviso comune.

Qualificazione della formazione

Le parti concordano che nei programmi generali di formazione del personale, dovranno essere incluse nozioni generali circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo, nonché in materia di tutela della libertà e dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA A VERBALE

Le parti convengono di affidare alla Commissione Paritetica per le Pari Opportunità il compito di individuare le procedure formali ed informali di accertamento delle molestie sessuali nonché le conseguenti sanzioni.

TITOLO IV

QUADRI / RICERCATORI

ART. 6

(Declaratoria, indennità di funzione, polizza assicurativa e formazione specifica)

1. In aderenza a quanto previsto dalla L. n. 190/1985 appartengono alla categoria "quadri" i lavoratori che, con carattere continuativo, svolgono funzioni direttive di rilevante importanza nell'ambito delle strategie aziendali e che hanno poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione delle risorse in settori di particolare complessità.

2. Per ricercatore si intende il lavoratore, ad alto contenuto professionale e con qualifica di Quadro, che svolge la sua intera attività lavorativa nel campo della ricerca senza alcuna altra mansione o compito che lo colleghi in

CONF
COINAR
Il presidente

Conf.A.R.

Il Presidente

qualsiasi modo all'attività produttiva dell'azienda.

La partecipazione ad attività di promozione, quali fiere o dimostrazioni, non è configurata come ostativa alla qualifica di ricercatore purché non occupi il ricercatore per oltre 30 giorni lavorativi all'anno.

3. Al lavoratore inquadrato come Quadro verrà corrisposta, mensilmente, una indennità di funzione pari a 180,00€ lordi per 14 mensilità.

4. L'azienda è tenuta ad assicurare i lavoratori quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni.

5. Al fine di valorizzare l'apporto dei Quadri e il loro sviluppo professionale e per mantenere nel tempo la loro partecipazione ai processi produttivi e gestionali, le parti convengono sull'opportunità di favorire la realizzazione di adeguati investimenti formativi, anche attraverso l'attivazione di progetti collegati ai programmi europei con particolare riferimento al dialogo sociale.

A tal fine le parti concordano di individuare uno specifico Istituto per la formazione dei Quadri cui fare riferimento per offrire ai Quadri opportunità di formazione nell'ambito delle finalità di cui sopra.

Le parti convengono altresì che il contributo annuale da destinare alla formazione dei Quadri sarà sostenuto per 2/3 dall'azienda e per 1/3 dal lavoratore.

Entità e modalità di erogazione saranno oggetto di apposito accordo integrativo tra le parti.

6. I Ricercatori extracomunitari assunti con contratto a tempo indeterminato a chiamata diretta e privi delle nozioni di base della lingua italiana avranno diritto a tre cicli di formazione linguistica:

a) un primo ciclo della durata di 30 giorni lavorativi (6 settimane) in cui, decorrendo tutti gli istituti contrattuali, il ricercatore possa svolgere, durante il normale orario di lavoro, un corso base ed intensivo per il raggiungimento di un livello elementare di comprensione della lingua italiana;

b) un secondo ciclo della durata di 150 ore lavorative, da svolgersi entro il primo anno di lavoro, in cui decorrendo tutti gli istituti contrattuali, il ricercatore possa svolgere, durante il normale orario di lavoro, un corso medio teso al raggiungimento di un livello di comprensione della lingua italiana capace di garantire la normale interrelazione tra i colleghi;

15 / 45

c) un terzo ciclo della durata di ulteriori 300 ore lavorative, da svolgersi entro il terzo anno di lavoro, in cui decorrendo tutti gli istituti contrattuali, il ricercatore possa svolgere, durante il normale orario di lavoro, un corso avanzato teso al raggiungimento di un livello di comprensione della lingua italiana sufficiente ad ogni esigenza lavorativa e personale del ricercatore.

7. I Ricercatori extracomunitari assunti con contratto a tempo determinato avranno accesso solo ai corsi di cui ai punti a) e b) del comma precedente.

I corsi potranno essere effettuati con modalità FAD ON-LINE, purché la piattaforma di erogazione sia in grado di certificare i livelli di apprendimento o potranno essere effettuati presso un Centro di apprendimento della lingua italiana che, pur scelto dal ricercatore, sia riconosciuto dal Ministero dell'Istruzione o degli Affari Esteri.

8. I corsi effettuati con modalità FAD ON-LINE potranno anche essere compiuti al di fuori dell'orario di lavoro senza riconoscere, per questo, alcun indennizzo al lavoratore.

9. I costi dei corsi saranno, di norma, ad esclusivo carico del ricercatore.

E' facoltà della contrattazione aziendale o della contrattazione individuale al momento dell'assunzione prevedere che la totalità o parte dei costi dei corsi siano posti a carico dell'azienda.

Nel caso dei corsi effettuati con modalità FAD ON-LINE, invece, il costo sarà a completo carico aziendale.

10. Il non superamento del corso di cui al punto a) costituisce, essendo ancora il lavoratore in periodo di prova, causa legittima per la risoluzione del rapporto di lavoro.

TITOLO V

ASSUNZIONE, PERIODO DI PROVA E CONTRATTO DI INSERIMENTO

ART. 7

(Assunzione)

1. L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore.

2. Essa dovrà risultare da atto scritto contenente:

- la data di assunzione;
- la tipologia e durata del rapporto;
- la durata del periodo di prova;
- la qualifica di inquadramento;
- la tipologia contrattuale;
- il trattamento economico;
- la sede di assegnazione.

CONF
COINAR
Il presidente

Conf.A.R.
Il Presidente

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

ART. 8

(Periodo di prova)

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

- quadri e primo livello: 120 giorni;
- secondo e terzo livello: 60 giorni;
- quarto e quinto livello: 45 giorni;
- sesto e settimo livello: 30 giorni.

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

2. Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le parti, senza preavviso, con diritto al T.F.R., ai ratei di 13[^] e premio ferie (14[^]) e alle ferie.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

3. Sono esenti dal periodo di prova:

- i lavoratori stagionali a tempo determinato, che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le identiche mansioni nel biennio precedente;

16 / 45

- i lavoratori già precedentemente utilizzati con contratto di lavoro temporaneo o di somministrazione, che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le identiche mansioni nel biennio precedente.

4. Trascorso il periodo di prova l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

ART. 9

(Contratto di inserimento)

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

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

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

- il consenso del lavoratore ad un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo;
- che l'impresa abbia mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti (salvo che, nei 18 mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento).

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

- i lavoratori che si siano dimessi;

CONF
COINAR
2 presidente

Conf.A.R.
Il Presidente

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

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

5. Il piano individuale di inserimento dovrà prevedere:

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

6. Il lavoratore dovrà ricevere una formazione teorica di almeno **16 ore**, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartita anche con modalità di FAD ON-LINE e/o con affiancamento, che riguarderanno nozioni di base relative alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione aziendale (8 ore) nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica (8 ore).

7. Per la realizzazione del progetto, il piano individuale di inserimento potrà prevedere la partecipazione a corsi di formazione interni od esterni all'azienda, anche attraverso il ricorso ad un Fondo per la formazione continua.

8. La formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro, dovrà essere registrata nel "libretto formativo del cittadino", previsto dall'art. 2, lett. i) del D. Lgs n. 276/2003.

9. Al contratto di inserimento, stipulato in forma scritta, deve essere allegato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

10. Il contratto di inserimento ha una durata:

- a) di 6 mesi per il conseguimento dei qualifiche inquadrate nel 6° e nel 7° livello
- b) di 9 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrate nel 4° e nel 5° livello
- c) non superiore a 16 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrate nel 3° livello
- d) non superiore a 18 mesi, per il conseguimento di qualifiche inquadrate in livelli superiori al 3°

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

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

17 / 45

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

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

12. Ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni sul lavoro a tempo determinato (di cui al D. Lgs. 6 settembre 2001 n. 368 ed all'art. 16 del presente C.C.N.L.).

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

14. Il lavoratore che si dimette in corso di rapporto deve dare al datore di lavoro il preavviso previsto dall'art. 32 del

presente contratto.

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

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

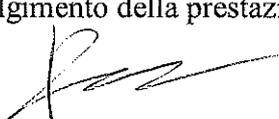
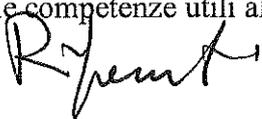
TITOLO VI.

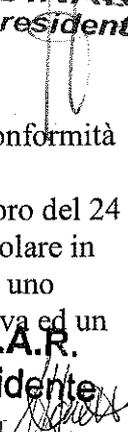
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

ART. 10

Le parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con

le direttive dell'Unione Europea, alla luce delle nuove normative introdotte, a seguito del Patto per il lavoro del 24 settembre 1996, della legge 19 luglio 1997 n.196 in materia di promozione dell'occupazione, ed in particolare in adempimento all'art. 16 che disciplina l'apprendistato e al D.Lgs. n. 276/2003 riconoscono in tale istituto uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un



CONFEDERAZIONE
INDUSTRIAL
Il presidente

Conf.A.R.
Il Presidente

percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile,
in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva nei mercati internazionali, anche in considerazione dei processi di trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario

un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela.

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

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

In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato venga attuata anche con riferimento alla regolamentazione dei profili formativi rimessi alle Regioni e alle durate per l'apprendistato di tipo a) e c) le parti concordano la presente disciplina sperimentale dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi

della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

Le Parti si impegnano a promuovere intese con le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per le parti che la legge ad essi demanda, e assegnano agli enti bilaterali un ruolo primario per il monitoraggio delle attività formative.

Proporzione numerica

Considerato che la legge 19.7.1997 n. 196 e successive modifiche, prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100 per cento dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa. In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 21 della legge 56/87 e successive modifiche, l'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal titolo sesto del Decreto Legislativo n. 276/2003, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 28 marzo 2003 n. 53. Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione di apprendisti è il diciottesimo anno compiuto.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Per i lavoratori apprendisti di cui all'art. 48 D.Lgs. 276/2003 di età inferiore ai 18 anni, troveranno applicazione le norme del presente contratto, in quanto compatibili.

Assunzione

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

Percentuale di conferma

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

Procedure di applicabilità

I datori di lavoro che intendano assumere apprendisti, debbono presentare domanda a mezzo raccomandata a.r. corredata dal piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, alla specifica Commissione

CONF
POINAR
Il presidente

R. P. ...
CONF A.R.
Il Presidente

dell'Ente Bilaterale, la quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal presente C.C.N.L. in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché

del rispetto delle altre condizioni previste dal presente CCNL.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 15 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

Periodo di prova

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

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

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. Le parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermo restando i limiti massimi di durata.

Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna o interna alla impresa, verrà determinato in conformità alla regolamentazione dei profili formativi, rimessa alle Regioni ed alle Province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 49 comma 5 del D. Lgs. n. 276/2003.

Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

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

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

Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

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

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

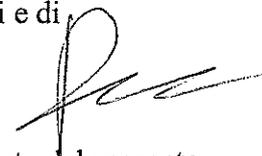
Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti

CONF.
COINAR
Il Presidente



Conf.A.R.
Il Presidente



seguenti:

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

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita. Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel sesto livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al settimo livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che le norme di partenariato sociale qui riportate al presente articolo costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutti i precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro del settore.

Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto:

a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;

b) per i periodi successivi e fino alla conservazione del posto prevista dal vigente CCNL, in conformità della legge n. 296 del 27 dicembre 2006 (legge finanziaria 2007), si stabilisce che dal 1° gennaio 2007 ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato secondo le tre tipologie previsto dal Dlgs n. 276/2003 (per adempiere all'obbligo di istruzione, professionalizzante e alto apprendistato) sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati.

L'estensione interessa anche gli apprendisti assunti con le precedenti regole; l'indennizzo INPS interessa gli eventi di malattia insorti dal 1° gennaio 2007 in poi; il lavoratore deve inviare la certificazione al datore di lavoro e all'INPS entro 2 giorni dal rilascio e, durante la malattia, rispettare le fasce di reperibilità; l'INPS paga il 50% dal 4° al 20° giorno e il 66,66% dal 21° al 180° giorno; durante il ricovero ospedaliero per gli apprendisti senza familiari a carico l'indennità di malattia spetta nella misura di 2/5 di quella ordinaria.

c) nel caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti del periodo di comporto previsti dal CCNL, l'apprendista avrà diritto ad una integrazione, a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere il 100% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Infortunio

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

b) Trattamento economico : integrazione indennità INAIL fino a raggiungere il 60% per i primi 3 giorni; l' 80% dal 4 al 20 giorno e 90% dal 21 giorno in poi.

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

Durata dell'apprendistato

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

Livello Durata (mesi)

II 48

III 48

IV 48

V 36

VI 24

20 / 45

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

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

In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed anche in relazione alla regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato, che è rimessa alle Regioni, tra le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali possono essere realizzate intese diverse. Le predette intese devono essere trasmesse agli Enti Bilaterali Territoriali ed all'Osservatorio Nazionale

Formazione: durata



Conf.A.R.
Il Presidente

**CONF
COINAR**
Il presidente



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

A titolo esemplificativo il presente C.C.N.L. le regola, al minimo, sulla base della correlazione tra la qualifica professionale, la mansione da conseguire e il titolo di studio in possesso dell'apprendista secondo le seguenti modalità:

Titolo di studio Ore di formazione

Scuola dell'obbligo 120/anno minimo

Attestato di qualifica 100/anno minimo

Diploma di scuola media superiore 80/anno minimo

Diploma universitario o laurea 60/anno minimo

A livello di area professionale e/o di area professionale omogenea potrà essere stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni dell'attività delle strutture lavorative.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazioni o gli Enti bilaterali, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi. È facoltà del datore di lavoro anticipare

in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. L'attività formativa potrà essere di tipo teorico; di tipo pratico e di tipo teorico/pratico.

L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e_learning per non più dell'80% delle ore totali di formazione.

Le ore dedicate all'attività formativa svolta con modalità FAD e/o e_learning non saranno comprese nel normale orario di lavoro mentre i costi per l'utilizzo degli applicativi FAD e/o e-learning saranno coperti dal datore di lavoro.

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

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

Formazione: contenuti

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

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante. In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere tecnicoprofessionale

andranno predisposti, anche all'interno degli enti bilaterali, per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

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

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

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

21 / 45

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

- conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità

CONF
COINAR
Il presidente

Romano *K...*

Conf. A.R.
Il Presidente

- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

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

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

Le parti firmatarie del presente C.C.N.L. considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province ed associazioni territoriali datoriali e sindacali competenti, con particolare

riferimento alle iniziative formative promosse congiuntamente attraverso gli Enti Bilaterali validamente costituiti, ai

sensi del presente C.C.N.L.

Rinvio alla legge

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

TITOLO VII

ORARIO DI LAVORO

ART. 11

(Orario di lavoro)

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

2. Per *lavoro effettivo* deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

3. Le parti stipulanti il presente contratto, mediante specifico accordo tra le OO.SS. regionali, potranno prevedere orari settimanali inferiori alle quaranta ore anche mediante assorbimento di parte dei permessi retribuiti.

4. Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda, all'Ispettorato del Lavoro.

5. La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.

ART. 12

(Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro)

1. Considerate le particolari caratteristiche del settore a cui il presente contratto si riferisce ed al fine di fronteggiare le variazioni di intensità di lavoro, l'azienda - d'intesa con le OO.SS. firmatarie - potrà prevedere, in particolari periodi dell'anno e in caso di comprovate esigenze, regimi di orario che superino il normale orario settimanale di cui al precedente art. 8.

2. In ogni caso, il suddetto diverso regime di orario di lavoro non può prevedere eccedenze rispetto alle quarantotto ore settimanali lavorate.

3. A fronte del superamento dell'orario di lavoro normale, l'azienda diminuirà - nel corso dell'anno e in periodi di diminuzione del lavoro - una pari entità di ore lavorative, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di diminuzione dell'orario contrattuale.

4. L'Azienda dovrà tenere registrazione delle ore in regime di flessibilità dandone comunicazione periodica ai lavoratori ed alle R.S.A.

5. La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e non prevede il lavoro domenicale.

22 / 45

TITOLO VIII

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

ART. 13

(Lavoro straordinario)

1. Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all'art. 11 del presente C.C.N.L. sono considerate lavoro straordinario.

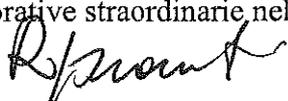
2. Il lavoro straordinario ha carattere di volontarietà.

3. È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di

**CONF
COINAR
Il presidente**




**Conf.A.R.
Il Presidente**




ore annue per ogni lavoratore.

4. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.

5. Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni:

- a. lavoro straordinario diurno feriale (fino alla 48° ora) 15%
- b. lavoro straordinario diurno feriale (dopo la 48° ora) 20%
- c. lavoro straordinario notturno 40%
- d. lavoro straordinario festivo 30%
- e. lavoro straordinario festivo notturno 50%

ART. 14

(Lavoro notturno)

1. Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00.

2. Il lavoro notturno è compensato con una maggiorazione pari al 30% sulla retribuzione ordinaria.

ART. 15

(Lavoro festivo)

1. È considerato lavoro festivo quello prestato il:

- o 1° gennaio (capodanno);
- o 6 gennaio (Epifania);
- o lunedì di Pasqua;
- o 25 aprile (Festa della Liberazione);
- o 1° maggio (Festa del lavoro);
- o 2 giugno (Festa della Repubblica);
- o 15 agosto (Assunzione);
- o 1° novembre (Ognissanti)
- o 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- o 25 dicembre (Natale);
- o 26 dicembre (S. Stefano);
- o giorno del S. Patrono della città in cui ha sede l'azienda

2. Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi elencati nel punto precedente, saranno compensate come lavoro straordinario festivo, nella misura di cui all'art. 10 del presente contratto.

TITOLO IX

LAVORO A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

ART. 16

(Lavoro a tempo determinato)

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

- a) incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, di esigenze stagionali, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive;
- b) punte di più intensa attività, derivante da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste, anche mediante sperimentazioni di turni di lavoro aggiuntivi;
- c) esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- d) esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le *private labels*);
- e) operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- f) per ragioni di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modificazioni;
- g) nelle fasi di avvio di nuove attività, conseguenti a nuovi investimenti: ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lett. a), dell'art. 10 del D. Lgs. n. 368/2001, per "fase di avvio di nuove attività" si intende

CONF
COINAR
Il presidente

Conf. A.R.
Il Presidente

un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva; si intende, altresì, quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione, che potrà protrarsi per un periodo di tempo fino a 12 mesi. Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218;

h) sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione nonché di lavoratori part-time a tempo determinato;

i) utilizzazione di figure professionali specializzate o sperimentali, che non sia possibile occupare stabilmente, non assumibili (per età, livello di inquadramento o durata dell'incarico) con contratto di inserimento o di apprendistato

j) fabbisogni connessi a temporanee esigenze amministrative e/o burocratico-commerciali e/o tecniche

k) sperimentazione, per un periodo massimo di sei mesi, di nuovi modelli di orario di lavoro, che presuppongano personale ulteriore rispetto a quello in servizio.

2. Il contratto a tempo determinato può, inoltre, essere concluso nei casi di cui al successivo art. 17, qualora non siano reperibili lavoratori iscritti presso le imprese di somministrazione di lavoro operanti sul territorio, con le caratteristiche professionali corrispondenti alle mansioni da svolgere presso l'azienda.

3. La durata massima del contratto a termine di cui al presente articolo è di:

a) mesi 6 rinnovabile una sola volta per non più dello stesso periodo;

b) per le commesse a contratto (es. *private labels*), per un periodo non superiore alla commessa e, comunque, a mesi 12, rinnovabile una sola volta per non più dello stesso periodo.

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

a) a tempo indeterminato per la medesima qualifica e mansioni fungibili ed alle condizioni previste dall'art. 10, comma 10, della L. n. 368/2001;

b) a tempo determinato per la medesima qualifica e mansioni fungibili ed alle condizioni previste dall'art. 10, comma 10, della L. n. 368/2001, tenuto conto delle professionalità acquisite e delle lavorazioni effettuate.

Tale diritto si esercita mediante richiesta che dovrà essere avanzata al datore di lavoro entro il termine di un mese dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato.

In ogni caso la possibilità di accoglimento di tale richiesta viene meno entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

5. Il datore di lavoro, ove proceda a nuove assunzioni nei casi indicati nel precedente punto 4, si impegna ad assumere prioritariamente tali lavoratori nella misura almeno del 70% delle assunzioni da effettuare.

6. Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità, saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

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

8. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto.

ART. 17

(Contratto di somministrazione)

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

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

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

a) necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti;

b) assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici nonché ad imprevedibili altre situazioni aziendali;

c) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D. Lgs. n. 626/94;

d) ritardi nella consegna di materie prime o di materiale di lavorazione;

e) adempimento di pratiche di natura tecnico-contabile-amministrativa-commerciale, aventi carattere non ricorrente o che, comunque, non sia possibile attuare con l'organico in servizio;

CONF
FEDERAZIONE
Il presidente



Conf. A.B.
Il presidente

- f) esigenze di lavoro per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione dei prodotti o *directmarketing*;
- g) sostituzione di lavoratori assenti;
- h) temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali ovvero previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il tempo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
- i) esigenze lavorative temporanee, per le quali l'attuale legislazione consente il ricorso al contratto a termine;
- j) installazione e collaudo di nuove linee produttive;
- k) aumento temporaneo delle attività, derivanti da richieste di mercato, dall'acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dall'attività di altri settori;
- l) esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può, inoltre, essere concluso in tutti i casi di cui al precedente art. 16, qualora non siano reperibili lavoratori, iscritti nelle liste di collocamento della Sezione circoscrizionale territorialmente competente, disponibili all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dall'azienda.

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

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche.

5. Ai sensi dell'art. 23, comma 5, D. Lgs. n. 276/2003, il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal D. Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente a quanto previsto dal D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

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

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

7. Per i lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, il premio per obiettivi matura nella misura, con le modalità e con i criteri previsti dai contratti collettivi aziendali, istitutivi o di rinnovo di tale premio, rispettivamente per i rapporti a tempo indeterminato e determinato, fatte salve diverse intese tra le parti aziendali.

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

- all'importo della retribuzione;
- all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- all'accesso ai servizi aziendali;
- ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;

CONF
COINAR
Il presidente

Conf.A.R.
Il Presidente

Riposta

• ai diritti sindacali previsti dall'art. 24 del D.Lgs. n. 276/2003.

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

ART. 18

(Disposizioni comuni al contratto di lavoro a tempo determinato ed al contratto di somministrazione)

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

2. Al di fuori dei casi previsti dal punto precedente, fatte salve le esclusioni esplicitamente previste, l'impresa utilizzatrice non potrà utilizzare, separatamente per ciascuno dei due istituti, rispetto al monte ore complessivo annuo dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato, un numero di ore/anno superiore al:

• 20% per lo scaglione fino a 100 dipendenti (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 17.000 ore/anno di effettiva prestazione);

• 14% per lo scaglione superiore a 100 dipendenti.

3) Il numero di lavoratori contemporaneamente in servizio con contratto a tempo determinato e di somministrazione di lavoro non può essere superiore, per ogni unità produttiva, rispetto ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, a un numero di ore/anno pari al:

• 30% per lo scaglione fino a 100 dipendenti (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 30.000 ore/anno di effettiva prestazione);

• 20% per lo scaglione superiore a 100 dipendenti.

4. L'eventuale frazione di unità derivante dalle percentuali di cui sopra è arrotondata all'unità superiore.

Le aliquote di cui sopra possono essere aumentate fino al 30% dalle parti aziendali e/o territoriali nelle zone a declino industriale (U.E. obiettivi 1 - 2 e 5B), in quelle identificate dal D.P.R. n. 218/1978, in quanto tali assunzioni siano aggiuntive rispetto alla media degli occupati a tempo indeterminato nel semestre precedente.

5. Non rientrano nelle percentuali massime:

• le assunzioni di cui al precedente art. 16, punto 1, lett. a), d), e), f), g), h), i), j) e k);

• le assunzioni di disabili di cui alla L. n. 68/1999;

• i casi di cui al precedente art. 17, punto 1, lett. a), c), f) e g);

6. La sostituzione di lavoratori assenti per cause prevedibili (es. maternità, servizio militare, ferie, permessi, assenze e aspettative di qualsiasi natura, ecc.) potrà avvenire per un massimo di 20 giorni di effettiva prestazione precedenti e successivi all'assenza, per consentire il cosiddetto passaggio di consegne.

TITOLO X

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

ART. 19

(Lavoro a tempo parziale)

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

2. Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

• "ordinario ovvero mediante riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;

• "predeterminato", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

• "misto", come combinazione del tempo parziale "

3. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato od indeterminato, deve, e avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, e dei sindacati firmatari risultante da atto scritto. Per la miglior gestione di tale requisito è ammesso l'istaurazione della banca delle ore ed è necessario per il passaggio del rapporto part-time a quello a tempo pieno e viceversa (in quest'ultimo caso l'accordo deve essere convalidato dalla Direzione provinciale del Lavoro).

4. Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza che i nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

CONF
COINAR
Il presidente

Conf.A.R.
Il Presidente

R. J. A.

[Handwritten signature]

5. Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno (part-time verticale o misto), nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, gli altri elementi previsti dall'art. 7 del presente C.C.N.L.

6. In applicazione di quanto previsto dall'art. 2, comma 2 e dall'art. 3, commi 7, 8 e 9 del D. Lgs. n. 61/2000 come modificato dall'art. 46 del D. Lgs. n. 276/2003, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di:

- clausole flessibili, relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time o viceversa, ovvero al sistema misto;
- nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

7. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole flessibili e/o elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro ed essendo istituita la banca delle ore in caso di necessità potranno sussistere le compensazioni orarie. L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento nemmeno per recidiva.

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

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

9. In applicazione di quanto previsto dall'art. 3, comma 7, ultimo periodo e 8 del D. Lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del D. Lgs. n. 276/2003, il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale dell'orario ovvero variare, anche se solo per un periodo predeterminato o predeterminabile, in aumento la durata della prestazione lavorativa (clausola di elasticità per i part-time):

- comunicando al lavoratore tale modifica con preavviso:

di almeno 5 giorni lavorativi;

comunque non inferiore a 2 giorni, in presenza di particolari esigenze organizzative e produttive;

- erogando al lavoratore una maggiorazione del:

15% della retribuzione oraria, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nel caso di comunicazione con almeno 5 giorni di preavviso;

o 20% della retribuzione oraria, comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nel caso di comunicazione comunque non inferiore a 2 giorni di preavviso.

Quanto sopra non si applica:

in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzativa autonoma della stessa;

qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro.

10. Il lavoratore può esimersi dalla variazione dell'orario precedentemente accettato unicamente dal momento in cui

sopravvengano e fino a quando permangano le seguenti documentate ragioni:

- assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;

- instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicato;

- precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi dell'art. 46, comma 1, lett. t) del D. Lgs. n. 276/2003 a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;

- accudire i figli fino al compimento di 7 anni;

- per ragioni di studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

11. Ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. N. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003, il datore di lavoro

è tenuto a far convalidare dalla Direzione provinciale del lavoro la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale nonché ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

12. In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale può prevedere un diritto di precedenza

CONF
COINAR
Il presidente

R. Lenti

CONF
COINAR
Il presidente

in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni od a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione.

13. In caso di assunzione di personale a tempo parziale o in deroga il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito

comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale o in deroga per più dipendenti del rapporto a tempo pieno, nei limiti del: 2% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende fino a 100 dipendenti;

- 3% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende oltre 100 dipendenti.

14. Le domande di cui al punto precedente saranno prese in considerazione:

a) se motivate da documentate necessità di:

- assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
- studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

b) se consegnate alla Direzione aziendale entro 72 ore dall'avvenuta comunicazione scritta;

c) in ordine cronologico di presentazione;

d) se presentate da lavoratori adibiti alle stesse mansioni di quelli da assumere a tempo parziale;

e) qualora l'azienda sia in grado di reperire altri lavoratori delle stesse mansioni, disponibili al tempo pieno.

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

- prestazioni supplementari ai lavoratori a tempo parziale e, qualora la prestazione sia inferiore all'orario normale settimanale, ai lavoratori a tempo parziale ;

- prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale , per le stesse causali previste per i lavoratori a tempo pieno dall'art. 13.

16. Il lavoro supplementare è ammesso:

a) fino al raggiungimento, rispetto all'orario stabilito:

- del +70% per le aziende fino a 50 dipendenti;
- del +60% per le aziende da 51 a 250 dipendenti;
- del +50% per le aziende con più di 250 dipendenti;

In tali casi il lavoro supplementare è compensato con una maggiorazione del 15%;

b) oltre il limite di cui alla precedente lett. a) e fino al raggiungimento del + 85% rispetto all'orario stabilito.

In tal caso il lavoro supplementare è compensato con una maggiorazione del 30% su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

17. Qualora il limite massimo di cui ai precedenti punti a) e b) sia interamente utilizzato con riferimento a 12 mesi di

servizio, al lavoratore che ne faccia richiesta entro 15 giorni successivi alla consegna del listino paga relativo al dodicesimo mese di servizio, verrà riconosciuto, in costanza delle esigenze che hanno giustificato l'utilizzo delle prestazioni supplementari nell'anno di riferimento, il consolidamento nel proprio orario di lavoro di una quota fino al 50% delle ore supplementari prestate nell'anno.

Il consolidamento dovrà risultare da atto scritto e il nuovo orario di lavoro sarà operativo dal mese successivo a quello della richiesta.

18. Nel rapporto di parzializzato, le prestazioni straordinarie sono disciplinate dalle disposizioni per i lavoratori a tempo pieno, di cui all'art. 13 del presente contratto.

19. L'eventuale rifiuto del lavoratore all'effettuazione di lavoro supplementare e straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

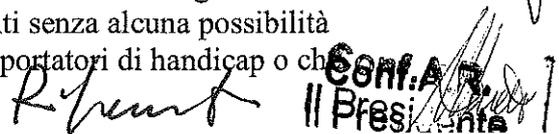
Il lavoratore può esimersi dall'effettuazione di prestazioni supplementari o straordinarie unicamente dal momento in cui sopravvengano e fino a quando permangano le seguenti documentate ragioni:

a) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie o portatori di handicap o che

CONF
COINAR
Il presidente



CONF. A. B.
Il Presidente



- accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- b) instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata;
- c) precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi dell'art. 46, comma 1, lett. t) del D. Lgs. n. 276/2003 a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;
- d) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
- e) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

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

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

- l'importo della retribuzione oraria;
- la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
- la maternità;
- la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- l'accesso ai servizi aziendali;
- i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
- i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III, L. 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni.

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

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

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

TITOLO XI

LAVORO INTERMITTENTE E RIPARTITO

ART. 20

(Lavoro intermittente)

1. Ai sensi degli artt. 33 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003, il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, per essere utilizzato secondo l'esigenza aziendale, attraverso l'utilizzazione della cosiddetta banca delle ore, ove il lavoratore e il datore di lavoro concordano l'utilizzo secondo necessità delle ore concordate in sede di contratto personale o collettivo in deroga, concordato e sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e depositato all'ufficio provinciale del lavoro, e il datore può utilizzare in maniera discontinua nel periodo contrattualizzato la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati.

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

3. In via sperimentale, il contratto di lavoro intermittente può essere altresì concluso anche per prestazioni rese da soggetti

in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.

4. Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

CONF
SINAR
Il presidente

Conf.A.R.
Il Presidente

Rhunt

[Signature]

[Signature]

b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

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

a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, indicate ai precedenti punti 1.2 ed 1.3, che consentono la stipulazione del contratto;

b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;

c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto al successivo punto 7;

d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;

29 / 45

e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;

f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;

g) il rinvio alle norme del presente articolo.

6. L'azienda è tenuta ad informare con cadenza annuale le R.S.U., ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

7. Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote

orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'azienda in attesa di utilizzazione.

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 25% della retribuzione prevista dal presente contratto.

La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:

- minimo tabellare

- indennità di contingenza;

- E.D.R.;

- ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente contratto.

8. In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare l'azienda preventivamente specificando la durata dell'impedimento, con le modalità previste dall'art. 28 del presente C.C.N.L. e, successivamente, documentandone la motivazione.

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

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

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

11. Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive

o delle vacanze natalizie e pasquali, ovvero negli altri periodi indicati nei contratti territoriali, l'indennità di disponibilità di cui al precedente punto 7 è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda.

12. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivo

CONF
COINAR
Il presidente

R. Junt
R. Junt
Conf. A.R.
Il Presidente

meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

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

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

15. Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente

(gennaio-giugno; luglio-dicembre).

ART. 21

(Lavoro ripartito)

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

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

a) la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede che venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro intercorse, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro;

b) il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;

c) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;

Nella lettera di assunzione deve comunque essere indicato quanto previsto dall'art. 7 del presente C.C.N.L.

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

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

5. Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nei limiti di quanto previsto al precedente punto 3, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta in capo all'altro obbligato.

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

6. Salvo diversa intesa tra le parti contraenti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati

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

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

8. Le parti potranno concordare, all'atto dell'assunzione, la durata dell'impedimento di entrambi i coobbligati, che legittimi il datore di lavoro alla risoluzione del rapporto per giusta causa.

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

9. Al contratto di lavoro ripartito si applica la normativa generale del lavoro subordinato e, fatto salvo quanto specificamente previsto nel presente articolo, la disciplina dell'art. 19 del presente C.C.N.L.

10. Il periodo di prova è quello previsto dall'art. 8 del presente C.C.N.L.

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

Di conseguenza, il lavoratore, che presti meno ore di quelle previste, nulla potrà vantare in ordine alle ore non prestate e il lavoratore che abbia prestato più ore rispetto a quelle previste, non potrà vantare per

R. [firma]

[firma]

CONF. A.R.
Il Presidente

CONF. COINAR
Il Presidente

alcuna maggiorazione fino a concorrenza dell'orario di lavoro complessivamente pattuito.

12. Ai lavoratori possono essere richieste prestazioni supplementari e straordinarie, intendendosi per queste ultime quelle effettuate oltre l'orario risultante dalla somma degli orari ordinari dei coobbligati. Ciascun lavoratore potrà effettuare prestazioni lavorative, anche contemporaneamente al coobbligato, con l'applicazione delle norme del presente C.C.N.L. riguardanti le maggiorazioni retributive per il lavoro supplementare e straordinario.

A ciascun lavoratore potrà essere richiesto l'utilizzo della flessibilità di cui all'art. 12 del presente C.C.N.L.

13. Tutti gli istituti contrattuali (tredicesima e quattordicesima mensilità, ferie, trattamenti per malattia ed infortunio

sul lavoro, congedi parentali, ecc.) maturano in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto.

14. Ciascuno dei lavoratori coobbligati ha diritto di partecipare alle assemblee, entro il previsto limite complessivo di dieci ore annue, il cui trattamento economico:

- verrà ripartito fra i coobbligati proporzionalmente alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita nel corso del mese precedente, qualora ambedue i lavoratori partecipino all'assemblea;
- verrà erogato al lavoratore nel cui orario di lavoro si collochi l'assemblea, qualora solo questo partecipi all'assemblea.

Per tutto quanto non specificamente previsto nel presente articolo, si intendono applicabili tutti gli istituti contrattuali

in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.

TITOLO XII

TELELAVORO

Art. 22

(Telelavoro)

1. Si definisce telelavoro l'attività lavorativa svolta dal dipendente senza la sua presenza fisica all'interno dei locali aziendali.

Non è telelavoro lo svolgimento di mansioni che richiedono, per la loro intrinseca natura, la presenza del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio:

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

2. Il telelavoro può essere concesso dall'azienda o richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano o il contatto con il pubblico/clientela o attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.

A titolo di semplice esemplificazione non è possibile concedere il telelavoro per i dipendenti che occupino le seguenti mansioni:

- personale direttivo, tutto;
- gestione del personale;
- cassieri;
- venditori;
- impiegati amministrativi preposti al riscontro dei documenti contabili;
- specializzati nella preparazione degli alimenti;
- personale ausiliario di vigilanza e controllo;
- banconisti;
- ogni altra mansione assimilabile a quelle su esposte.

La concessione come l'accettazione della modalità di telelavoro non può in alcun modo essere pretesa e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.

3. Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro dovranno essere fornite dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.

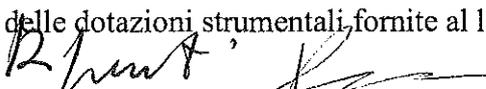
Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, saranno oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della concessione del telelavoro.

4. In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali, fornite al lavoratore, lo stesso

CONF
COINAR
Il presidente



CONF.A.R.
Il Presidente



dovrà darne immediata comunicazione all'azienda che potrà inviare presso il domicilio del lavoratore, durante l'orario di lavoro, un proprio tecnico o un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto ed operare le necessarie riparazioni/sostituzioni.

Il rifiuto di far accedere un tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporterà l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro ed il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.

5. In caso di furto delle dotazioni strumentali fornite dall'azienda per lo svolgimento del telelavoro, il lavoratore dovrà darne immediata comunicazione all'azienda fornendo, entro il termine di un giorno lavorativo copia della denuncia presentata presso l'autorità di Polizia giudiziaria.

6. L'orario di lavoro del dipendente a distanza dovrà essere lo stesso previsto dal contratto.

Viceversa l'orario di inizio e la pausa di metà giornata potranno essere oggetto di specifico accordo tra l'azienda ed il lavoratore.

L'azienda potrà, mediante specifiche procedure da concordarsi, richiedere la prova dell'avvenuto inizio del lavoro e della sua ripresa dopo la pausa.

7. L'accordo tra l'Azienda ed il lavoratore interessato a svolgere i propri compiti con la modalità di telelavoro dovrà

prevedere anche la durata che potrà essere o a tempo determinato o a tempo indeterminato. Nel caso di accordo a tempo indeterminato ciascuna delle due parti potrà, con preavviso di 60 giorni, richiedere la disdetta dell'accordo ed il ritorno allo svolgimento presso l'azienda dell'attività lavorativa.

Gli accordi a tempo determinato potranno essere disdettati dall'azienda solo in caso di comprovate motivazioni funzionali/organizzative.

Gli accordi per effettuare il telelavoro sottoscritti da lavoratrici, o da lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di un anno di vita del bambino non potranno essere disdettati dall'azienda.

8. L'azienda dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere a conoscenza delle prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare.

9. In caso di infortunio il lavoratore, ai sensi della normativa contrattuale sugli infortuni, dovrà darne immediata comunicazione all'azienda fornendo una dettagliata relazione sulle modalità che hanno portato all'incidente stesso, salvo comprovati impedimenti.

10. Nel caso il lavoratore avesse domicilio in un comune diverso da quello dell'azienda, il giorno di festività connesso con la solennità del Santo Patrono resterà sempre quello del comune ove opera l'Azienda.

11. L'azienda dovrà entro il termine di una settimana dall'attivazione del telelavoro, fornirne comunicazione al CST

competente per i soli fini statistici sull'estensione dell'applicazione di tale strumento di flessibilità.

La comunicazione dovrà fornire i seguenti dati: livello di inquadramento del lavoratore, mansione del lavoratore, durata dell'accordo. Nessun dato sensibile dovrà essere inviato al CST competente che quindi non è tenuto a richiedere la liberatoria ai sensi della legge 196/2003.

12. La modalità del telelavoro può essere utilizzata anche per i ricercatori che, oltre all'attività lavorativa in favore dell'azienda, continuano a svolgere attività di studio o ricerca presso centri universitari o assimilabili.

In questa fattispecie, se il rapporto di lavoro è stato sin dall'instaurazione nella modalità del telelavoro, l'eventuale sua modifica potrà avvenire solo con un accordo tra Azienda e lavoratore.

13. Per tutto quanto qui non previsto si rimanda al testo contrattuale, all'Ente bilaterale per eventuali controversie applicative ed alla legislazione vigente.

TITOLO XIII

RIPOSI, FESTIVITÀ, PERMESSI E CONGEDI

ART. 23

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

1. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica.

2. Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano - può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.

3. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla L. n. 370/1934, dovranno essere retribuite con una maggiorazione pari al 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 36 del presente C.C.N.L., fermo restando il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo al giorno di lavoro, riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia.

CONF
COINAR
Il presidente

CONF. A.R.
Il Presidente

4. Il lavoratore che nei casi consentiti dalla legge lavori di domenica godrà, oltre che delle percentuali di maggiorazione salariale previste dal punto precedente, anche del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana da concordare.

5. Qualora una delle citate festività elencate nel precedente art. 15 dovesse cadere di domenica - ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero in relazione al punto 2 del presente articolo, è dovuta al lavoratore una giornata di retribuzione.

ART. 24

(Permessi e congedi)

1. In relazione alle festività soppresse di cui alla L. n. 54/1977, i lavoratori usufruiranno di quaranta ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.

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

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

4. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui sopra, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni. Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

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

6. Ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151, ciascun genitore, per ogni bambino nei primi suoi otto anni di vita, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente dodici mesi. Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:

a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);

c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

7. Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 10 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

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

9. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1 della L. n. 104/1992 hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'articolo 42, comma 1 della L.n. 53/2000.

10. Ai sensi dell'art. 47 del D. Lgs. n. 151/01, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

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

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

Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono

CONF
COINAR
Il presidente

Conf.A.R.
Il Presidente

R. P. P.

computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

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

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

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

14. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la R.S.U. Nella aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

15. Ai sensi dell'art. 4, comma 2, della L. n. 53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n. 278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art. 433 C.C. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni. Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati. Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del citato regolamento d'attuazione.

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

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

18. Il congedo di cui al presente articolo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui al precedente punto 6, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

19. Quando la richiesta di congedo di cui al precedente punto è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni. Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 giorni.

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

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

22. è prevista l'Integrazione al 100% dell'indennità INPS per tutto il periodo dell'astensione obbligatoria

CONF
COINAR
Il presidente

TITOLO XIV

FERIE, ASPETTATIVE, ASSENZE, MALATTIE E INFORTUNI

ART. 25

R. Venturi
[Signature]
Conf.A.R.
Il Presidente

(Ferie)

1. Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi.
2. Agli effetti del computo delle ferie, la settimana lavorativa è, comunque, considerata di sei giorni lavorativi.
3. Le ferie non potranno essere frazionate in più di due periodi e sono irrinunciabili.
4. Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro.
5. Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio.
6. Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione.
7. Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.

ART . 26

(Aspettativa)

1. L'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno quattro anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi.
2. L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito. (ratei, 13[^], premio ferie -14[^]-, TFR)

ART . 27

(Assenze)

1. L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione aziendale.
2. L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.
3. L'inosservanza delle prescrizioni sancite dai precedenti punti 1. e 2. sarà sanzionata nei modi e nelle forme di cui al successivo art. 31 (provvedimenti disciplinari).

ART . 28

(Malattia e infortunio non sul lavoro)

1. In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore - al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari - deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica o fax ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza - fatti salvi i casi di giustificato documentato impedimento o accertata forza maggiore - inviando all'azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione, ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.

2. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Il lavoratore assente per malattia oltre 5 giorni è tenuto a presentare una dichiarazione medica attestante l'inesistenza di pericolo di contagio.

3. Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il

lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00. Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali. Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati all'Azienda e successivamente documentati.

4. Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'Azienda, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 31. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza. Il mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

CONF
GINAR
Il presidente

R. Hunt
Il Presidente

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

- a) anzianità fino a 5 anni compiuti: 180 giorni di calendario;
- b) anzianità oltre 5 anni: 365 giorni di calendario.

6. Cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto in complesso, durante i 17 mesi antecedenti, i limiti massimi previsti dalla lettera a) e, durante i 24 mesi antecedenti, quelli previsti dalla lettera b), anche in caso di diverse malattie. Eguale diritto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

7. Almeno 24 ore prima che siano superati i limiti di conservazione del posto, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a mesi 8 durante il quale non decorrerà retribuzione né si avrà decorrenza di anzianità per alcun istituto.

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

8. Non si terrà conto dell'aspettativa goduta per alcun istituto contrattuale i cui benefici sono collegati all'anzianità di servizio ed inoltre i periodi di aspettativa non verranno considerati ai fini del calcolo del periodo di comporto e del trattamento economico. Durante il periodo di preavviso il diritto alla conservazione del posto spetta soltanto fino alla scadenza del preavviso stesso. Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

9. Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità. Fermo restando il trattamento economico di cui al successivo comma, il lavoratore assente dal lavoro per malattia professionale, riconosciuta dall'I.N.A.I.L., ha diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a quello per il quale viene corrisposta dall'I.N.A.I.L. stesso l'indennità di inabilità temporanea assoluta. Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenta al lavoro sarà considerato dimissionario.

10. Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente i lavoratori avranno diritto alle prestazioni a carico

dell'INPS. Durante il periodo di malattia il lavoratore avrà diritto ad :

- a) una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari ai due terzi della retribuzione stessa per i giorni, di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell' INPS ai sensi dell'art. 70, Legge n. 833/1978

Il datore di lavoro è tenuto ad anticipare ai lavoratori le indennità a carico dell'INPS.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, legge 29.2.80 n. 33.

- b) una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, nel modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- a) 50% (cinquanta per cento) per il secondo e terzo giorno;
- b) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
- c) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta.

Le indennità a carico dell'Istituto assicuratore saranno anticipate a condizione che le stesse non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso attraverso conguaglio da parte dell'Istituto o altro sistema analogo.

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

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

In caso di riduzione o di sospensione dell'orario di lavoro con ricorso alla C.I.G., al lavoratore già ammalato o che si ammali durante il periodo di C.I.G., appartenente ad un reparto interessato a tale riduzione o sospensione, verrà garantito un trattamento economico, ad integrazione dell'indennità di malattia a carico dell'I.N.P.S., fino a raggiungere il trattamento previsto per la C.I.G.

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



CONF. A. R.
Il Presidente



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

14. Nel caso in cui l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, l'Azienda anticiperà, a titolo di

prestito non oneroso, il risarcimento per mancata retribuzione erogato dal terzo responsabile, nei limiti di quantità e durata previsti per il caso di malattia.

Il lavoratore dovrà attivarsi nei confronti del terzo responsabile e/o la Compagnia assicuratrice al fine di conseguire nei tempi più rapidi possibili la liquidazione di quanto dovuto. Nel caso venga accertato che non vi sia stata, in tutto o in parte, responsabilità di terzi, con conseguente annullamento o riduzione del risarcimento, quanto corrisposto dall'Azienda a titolo di prestito verrà considerato retribuzione, per la parte eccedente l'eventuale risarcimento agli effetti contributivi e fiscali.

15. Quanto convenuto nel presente articolo, in merito alla conservazione del posto ed al relativo trattamento economico non si applica ai lavoratori che abbiano raggiunto l'età ed i requisiti per la pensione di vecchiaia, fatto salvo che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto di lavoro.

16. L'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, potrà concedere brevi permessi non retribuiti ai lavoratori in documentata condizione di uremia cronica, talassemia ed emopatie sistematiche, neoplasie, malattie allo stato terminale, altri stati di non autosufficienza, che ne facciano richiesta all'infuori di uno stato morboso assistibile. Analoghi permessi potranno essere concessi anche ai dipendenti per l'assistenza di familiari a carico affetti da malattie allo stadio terminale.

17. Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dalla L. 297/1982, su richiesta del lavoratore, l'azienda concederà l'anticipazione del T.F.R. per le spese da sostenere per le patologie di cui al punto precedente.

18. In caso di infortunio sul lavoro si prevede:

Conservazione del posto per un periodo di 180 giorni in un anno solare.

Integrazione dell'indennità INAIL secondo questo schema:

- 60% per i primi 3 giorni;
- 80% dal 4 al 20 giorno;
- 100% dal 21 giorno in poi;

37 / 45

TITOLO XV

TRASFERTE E TRASFERIMENTI

ART. 29

(Trasferta)

1. Al lavoratore in trasferta, oltre al rimborso dell'importo delle spese di viaggio e delle altre spese eventualmente sopportate per conto dell'Azienda, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da concordare in sede territoriale entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente contratto.

2. Se al lavoratore verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.

ART. 30

(Trasferimento)

1. Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

2. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con congruo preavviso.

3. Al lavoratore trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per se e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari.

4. Qualora, per effetto del trasferimento, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

TITOLO XVI

NORME DISCIPLINARI

ART. 31

(Provvedimenti disciplinari)

1. Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;

CONF
COINAR
Il presidente

Conf.A.R.
Il Presidente

- sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;
- licenziamento.

2. La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata quando sia esaurita la necessaria attività istruttoria.

L'Azienda non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

3. I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni e comunque dallo scadere del 5° giorno successivo alla contestazione.

4. Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

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

a) **Rimprovero verbale**: in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;

b) **Rimprovero scritto**: è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.

c) **Multa**: vi si incorre per:

- 1) inosservanza dell'orario di lavoro;
- 2) assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
- 3) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tal scopo emanate dall'Azienda, quando non ricadano nei casi più oltre previsti;
- 4) irregolarità di servizio;
- 5) abusi, disattenzioni di natura involontaria, mancanza di diligenza nei propri compiti, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno.

38 / 45

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'Azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 3 giorni. L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, deve essere versato all'INPS ovvero, ove esistenti, alle istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale.

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

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

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo.

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

- 1) assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
- 2) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;

3) abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla

CONF
COINAR
Il presidente

Conf.A.R.
Il Presidente

sicurezza degli impianti;

- 4) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- 5) danneggiamento grave al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- 6) inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità o alla sicurezza degli impianti;
- 7) furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- 8) trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione;
- 9) esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- 10) rissa o vie di fatto nello stabilimento ;
- 11) gravi offese verso i colleghi di lavoro ;
- 12) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbratura di schede ;
- 13) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza ;
- 14) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici ;
- 15) concorrenza sleale.

In caso di licenziamento per giusta causa, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 5 giorni durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni.

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

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

39 / 45

TITOLO XVII

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 32

(Preavviso)

1. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata A/R.

2. La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel precedente art. 31, punto 5, lett. e).

Nella casistica di licenziamenti per giusta causa rientra, ma con obbligo di preavviso, anche la cessazione dell'attività e la grave difficoltà economica dell'azienda.

3. I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti sono:

Fino a 5 anni di servizio fino a 10 anni di servizio oltre 10 anni di servizio

Quadri e livello 1: 60 giorni 90 giorni 120 giorni

livello 2 e 3: 30 giorni 45 giorni 60 giorni

livello 4 e 5: 20 giorni 30 giorni 45 giorni

livelli 6 e 7: 15 giorni 20 giorni 20 giorni

4. Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, con il congedo matrimoniale e la malattia.

5. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T.F.R.

I giorni si intendono di calendario. I termini di preavviso decorrono dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

ART. 33

(Trattamento di fine rapporto)

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 Cod. Civ. e dalla L. 29 maggio 1982, n. 297.

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

minimo tabellare;

aumenti periodici di anzianità;

superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;

contingenza di cui alla legge n. 297/1982;

salario aziendale;

indennità di turno corrisposti in modo continuativo e non occasionale;

indennità di maneggio denaro corrisposti in modo continuativo e non occasionale;

CONF.
COINAR
Il presidente

Conf.A.R.
Il Presidente

provvigioni, incentivi, interessenze;
tredicesima e quattordicesima mensilità;
E.r.s. (per viaggiatori e piazzisti);
diarie (per viaggiatori e piazzisti) per la parte eccedente le somme esenti da imposta o per i maggiori importi di esenzione definiti per legge.

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

a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Le richieste saranno accolte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto di cui sopra e del 4 % del numero totale dei dipendenti. Quale condizione di miglior favore, di cui all'art. 4 della L. n. 297/82, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:

a) significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;

b) acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:

- l'atto costitutivo della cooperativa;

- la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;

- la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione;

- l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;

c) sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 5 del D. Lgs. 26.3.2001 n. 151 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6 della legge 8.3.2000 n. 68 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo);

d) sostenere le spese connesse alle patologie di cui all'art. 24, comma 16 del presente CCNL.

Ai fini dell'accoglimento delle domande di anticipazione, si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie.

NOTA A VERBALE IN TEMA DI PREVIDENZA INTEGRATIVA.

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

TITOLO XVIII

ANZIANITA' DI SERVIZIO E SCATTI DI ANZIANITA'

ART 34

(Anzianità di servizio)

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

2. Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

In proposito le parti chiariscono che le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono, comunque, al T.F.R. che trova regolamentazione specifica nel precedente art. 29 nonché nelle disposizioni della L. 29 maggio 1982, n. 297.

ART. 35

(Scatti di anzianità)

1. Gli aumenti periodici degli scatti di anzianità sono pari al 3% della retribuzione di fatto e decorrono dal primo giorno del mese successivo rispetto compimento di ogni terzo anno di servizio e per un massimo di dieci scatti.

TITOLO XIX

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART . 36

(Normale retribuzione)

1. La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

a) paga base nazionale conglobata;

CONF
COINAR
Il presidente

Conf.A.R.
Il Presidente

- b) terzi elementi;
- c) scatti di anzianità maturati;
- d) altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.

2. Nell'ipotesi di adeguamento annuale, la paga base è da intendersi comprensiva dell'indennità di contingenza maturata sino alla data del presente contratto.

ART. 37

(Quota giornaliera e quota oraria)

- 1. La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26".
- 2. La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "168".

ART. 38

(Paga base nazionale aziende fino a 15 dipendenti)

Livelli Minimi salariali

Quadri 1.850,00

I 1.730,00

II 1.550,00

III 1.400,00

IV 1.280,00

V 1.200,00

VI 1.130,00

VII 1.048,00

ART. 39

(Paga base nazionale aziende con più di 15 dipendenti)

Livelli Minimi salariali

Quadri 1.880,00

I 1.750,00

II 1.580,00

III 1.420,00

IV 1.300,00

V 1.220,00

VI 1.150,00

VII 1.068,00

TITOLO XX

MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

ART. 40

(Tredicesima e premio ferie -quattordicesima mensilità – indennità di partecipazione all'incremento utili)

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno gli studi professionali dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari a 1 mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso lo studio professionale. Dall'ammontare della 13a mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

In coincidenza con il periodo delle ferie e comunque non oltre il 30 giugno di ogni anno verrà corrisposto a tutti i lavoratori un premio ~~ferie di partecipazione al reddito di un mese da detrarre dal reddito aziendale~~

Poiché il numero di addetti che sono impiegati in uno studio professionale, di norma, è modesto (tra 1 e 10), appare evidente come in queste realtà aziendali l'assenza di un addetto, in molti casi l'unico, possa determinare gravi disagi

per i cittadini che all'azienda si rivolgono per ottenere servizi professionali.

Principio ispiratore di quest'articolo, quindi, è stato quello di premiare i lavoratori più presenti. Si assume come importo base quello di 1 mensilità della retribuzione globale mensile di fatto in atto allo stesso 30 giugno.

Si calcola il coefficiente "premio ferie" prendendo il coefficiente premio corrispondente ai giorni di assenza e sommando il numero di mesi effettivamente lavorati. Un lavoratore occupato da 8 mesi con 1 giorno di assenza, ad esempio, avrà un coefficiente "premio ferie" pari a: 111 (103 + 8).

Il premio ferie viene quindi determinato moltiplicando l'importo base per il coefficiente premio ferie

Giorni di assenza Coefficiente premio in % range

0 108 108-120

1 103 103-115

CONF
COINAR
Il presidente

Roberto

Conf.A.R.
Il Presidente

2/3 88 88-100

4 83 83-95

5 73 73-85

oltre 68 68-80

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno e in tutti gli altri casi valgono le disposizioni

del precedente articolo.

Non hanno diritto al premio ferie tutti i lavoratori che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la 13a, di importo almeno pari a quello del premio ferie di cui sopra; ove

la parte di mensilità eccedente non raggiunga l'intero importo del premio ferie di cui sopra, i lavoratori hanno diritto

alla differenza tra l'ammontare del premio stesso e l'importo in atto percepito.

Non sono assorbibili nel premio ferie le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

42 / 45

TITOLO XXI

DIRITTI SINDACALI

ART. 41

(Commissione Paritetica Nazionale)

1. Le parti intendono costituire una Commissione Paritetica Nazionale che si riunisce almeno una volta all'anno per le verifiche dell'andamento del settore con particolare attenzione alle seguenti tematiche:

- a) apprendistato, formazione, pari opportunità;
- b) evoluzione del mercato e del lavoro;
- c) ristrutturazione, ammodernamento e nuove tecnologie;
- d) verifiche e modifiche contrattuali;
- e) verifica e ricerca delle soluzioni delle problematiche sorte a livello territoriale.

2. La Commissione Paritetica Nazionale è composta da 3 rappresentanti dei datori di lavoro e da 3 rappresentanti dei lavoratori.

ART. 42

(Commissione Paritetica Regionale)

1. La Commissione Paritetica Regionale, con sede presso la sede dei rappresentanti dei datori di lavoro regionali, interviene per risolvere tutte le problematiche sorte a livello regionale.

2. La Commissione Paritetica Regionale viene attivata su approvazione della Commissione Paritetica Nazionale previa richiesta scritta avanzata con lettera A/R.

3. Come esito di ogni intervento, la Commissione Paritetica regionale dovrà redigere e sottoscrivere un verbale che dovrà essere riportato, per conoscenza, alla Commissione Paritetica Nazionale.

4. In caso di mancato accordo a livello territoriale deve intervenire la Commissione Nazionale per un secondo tentativo di conciliazione.

ART. 43

(Contrattazione collettiva decentrata)

1. Entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, a livello regionale, anche tramite federazioni o associazioni aderenti e autorizzate dalle OO. SS. firmatarie, deve essere terminata la contrattazione regionale.

2. Nell'ambito della contrattazione regionale devono essere trattati i seguenti istituti:

- trattamenti retributivi integrativi;
- premi di produzione;
- orario di lavoro;
- flessibilità;
- tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;
- pari opportunità;
- tutto quanto altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale.

ART. 44

(Responsabili Sindacali Aziendali)

1. I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto a permessi retribuiti pari a 24 ore mensili nelle aziende con più di 200 dipendenti, a 18 ore mensili nelle aziende con più di 50 dipendenti e a 8 ore mensili nelle aziende con più di 20 dipendenti.

CONF
COINAR
Il presidente



CONF.A.R.
Il Presidente

mensili nelle aziende con più di 15 dipendenti.

ART. 45

(Trattenute sindacali)

1. I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta.
2. La suddetta quota sarà commisurata ad un ammontare pari all'1% della retribuzione netta di fatto e sarà trasmessa alle OO.SS. da parte del datore di lavoro.

43 / 45

TITOLO XXII

ENTI BILATERALI

ART. 46

(Ente Bilaterale)

1. Le parti concordano di costituire un organismo denominato Ente Bilaterale ^{Pubblica Servizi, Studi Problematici e} ~~Esercizi Pubblici Commercio,~~

Terziario E.B.I.P.U.S.S.P.

Terziario - E.B.I.C.E.P.S.T E B.I.P.U.S.S.P.

2. L'Ente Bilaterale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle parti firmatarie in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

3. A tal fine l'ente bilaterale attuerà ogni utile iniziativa e, in particolare:

- a. programmare e organizzare relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
 - b. provvedere al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elabora proposte in materie di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
 - c. provvedere al monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti al settore;
 - d. ricevere dalle organizzazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali ed aziendali; curandone le raccolte e provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/86;
 - e. attivare una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
 - f. ricevere ed elaborare, ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato nonché dei contratti a termine;
 - g. svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
 - h. svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
 - i. svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro (Legge Biagi);
 - j. attuare ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal C.C.N.L. che ad esso fanno riferimento
- Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'ente bilaterale potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad istituti, società, associazioni od enti, previa apposita delibera del Consiglio Direttivo.
- La costituzione di eventuali Enti Bilaterali Regionali e Territoriali è deliberata dal Comitato Esecutivo, che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

CONF
CONAR
Il presidente

ART. 47

(Osservatorio Nazionale)

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

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

- a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
- b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;

R. Jout

R. Jout

CONF. A.R.
Il Presidente

- c) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
- d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- e) predispose i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento;
- f) svolge le funzioni funzionali all'esecuzione delle disposizioni previste dal Titolo V, art. 9 (contratto d'inserimento), dal Titolo VI, art. 10 (apprendistato) e dal Titolo IX, art. 16 (lavoro a tempo determinato).

44 / 45

ART. 48

(Osservatorio Territoriale)

1. L'Ente Bilaterale può istituire più Osservatori Territoriali che svolgono, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio Nazionale, realizzando così una fase d'esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio.
2. A tal fine, l'Osservatorio Territoriale:
 - a) programma ed organizza, al livello di competenza, relazioni sulle materie previste al punto 2 dell'art. 47, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della L. n. 56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art. 4, comma 4, della L. 22 luglio 1961, n. 628;
 - b) ricerca ed elabora, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale;
 - c) predispose i progetti formativi per le singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;
3. L'Ente Bilaterale nazionale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti. In particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.
4. Esso svolge attraverso apposite Commissioni Paritetiche Bilaterali, composte da almeno quattro membri rappresentanti, designati dalle OO.SS. territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti d'inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la certificazione dei contratti di lavoro atipici.
5. Svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18, della L. n. 196/97 e del D. M. 25 marzo 1998, n. 142.
6. Svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia.
7. Svolge le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia.

ART. 49

(Finanziamento Ente Bilaterale)

1. Il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale Nazionale è stabilito nella misura dello 0,10% a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore su paga base e contingenza.
2. Le parti si danno atto della obbligatorietà del contributo dello 0,10% su paga base e contingenza a carico delle aziende. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. di importo pari allo 0,10% di paga base e contingenza.
3. L'E.D.R. di cui al comma precedente viene corrisposto per 14 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
4. L'azienda che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale non può avvalersi del presente contratto.

ART. 49 bis

(Formazione continua)

1. Le parti firmatarie del presente CCNL concordano che entro sei mesi dalla stipula del presente contratto verrà istituito un proprio fondo per la formazione professionale continua.

ART. 49 ter

S.I.A. Confisal
 SINDACATO INDIPENDENTE
 SEGRETARIO FEDERAZIONE
 NAZIONALE
 Dott. MARIO RIECI

Conf.A.R.
 Il Presidente

FEDERUNIONE
 ITALIA

CONF COINAR
 presidente