

| | |
|---|---|
| C.N.A.I. Coordinamento Nazionale Associazioni Imprenditori | C.I.S.A.L. Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori |
| U.C.I.C.T. Unione Cristiana Italiana Commercio e Turismo | FE.NA.S.A.L.C. Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio |

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

per i dipendenti da Aziende esercenti attività nel settore del

“TERZIARIO E SERVIZI”

(In vigore dal 01 luglio 2009 al 30 giugno 2012)

*(CCNL riservato **Solo ed Esclusivamente**
alle Aziende Associate alle Organizzazioni Datoriali stipulanti)*

Proprietà Privata

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei propri diritti.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

per i dipendenti da Aziende esercenti attività' nel settore del

“TERZIARIO E SERVIZI”

(In vigore dal 01 luglio 2009 al 30 giugno 2012)

Con le modifiche ed integrazioni apportate con l'accordo del 04 - 08 - 2009

(CCNL riservato **Solo ed Esclusivamente** alle Aziende
Associate alle Organizzazioni Datoriali stipulanti)

L'anno 2009 il giorno 25 del mese di giugno in Roma.

Tra

1. **CNAI – Coordinamento Nazionale Associazioni Imprenditori** rappresentata dal Presidente Nazionale Orazio Renzo Di Renzo
2. **U.C.I.C.T. Unione Cristiana Italiana Commercio e Turismo** rappresentata dal Presidente Nazionale Orazio Renzo Di Renzo

E

1. **C.I.S.A.L. – Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori** rappresentata dal Segretario Confederale Fulvio De Gregorio
2. **FE.NA.S.A.L.C. Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Lavoratori Commercio** rappresentata dal Segretario Confederale con delega Luigi Spagnuolo

RILEVATA

la volontà delle Parti e l'opportunità di stipulare il nuovo CCNL per le Aziende separatamente da quello per le Società Cooperative

SI STIPULA

il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle Aziende esercenti attività nel settore del “**TERZIARIO E SERVIZI**”, con validità 01 luglio 2009 – 30 giugno 2012, esso si compone:

1. **Indice**
2. **Premessa**
3. **Titoli LXVII**
4. **Articoli 173**
5. **Allegato**

| | |
|-------------------|-----------------------|
| C.N.A.I. | C.I.S.A.L. |
| U.C.I.C.T. | FE.NA.S.A.L.C. |

INDICE

| Titolo | Articoli | Descrizione | Pag. |
|----------------|---------------|--|-----------|
| | | Indice | 3 |
| | | Premessa | 5 |
| I | 1 | Disposizioni generali - Validità e sfera di applicazione del Contratto | 6 |
| II | 2,3,4 | Diritti d'informazione | 8 |
| III | 5 13 | Diritti Sindacali e di Associazioni – Delegato Aziendale – Quote Sindacali | 9 |
| IV | 14 17 | Livelli di Contrattazione: Nazionale - Territoriale - Aziendale | 10 |
| V | 18 | Decorrenza – Durata | 12 |
| VI | 19,20,21 | Esclusività di Stampa – Distribuzione Contratti | 12 |
| VII | 22 | Efficacia del Contratto | 12 |
| VIII | 23 | Mobilità e Mercato del Lavoro | 13 |
| IX | 2431 | Gli Istituti del Nuovo Mercato del Lavoro - Somministrazione di Lavoro a Tempo Determinato - Lavoro Intermittente – Lavoro Ripartito | 13 |
| X | 32.....42 | Classificazione del Personale – Quadri – Quadri di Direzione | 15 |
| XI | 43 | Lavoratori di prima assunzione O Destinatari di Qualifica Superiore | 22 |
| XII | 44 | Tabelle Retributive | 23 |
| XIII | 45,46,47 | Mansioni promiscue - Mutamento mansioni – Jolly | 24 |
| XIV | 48.....51 | Assunzione – Documentazione – Visita medica | 24 |
| XV | 52 | Periodo di prova | 25 |
| XVI | 53, 54 | Orario di Lavoro | 25 |
| XVII | 55 | Personale non soggetto a limitazione di orario | 26 |
| XVIII | 56 | Orario di lavoro di fanciulli ed adolescenti | 27 |
| XIX | 57, 58, 59 | Lavoro Domenicale - Festivo - Notturno | 27 |
| XX | 60 | Lavoro Straordinario | 27 |
| XXI | 61.....64 | Lavoro a Tempo determinato | 28 |
| XXII | 65.....68 | Lavoro Parziale - Genitori di Portatori di Handicap e di Tossico Dipendenti | 29 |
| XXIII | 70 88 | Apprendistato | 31 |
| XXIV | 89, 100 | Telelavoro | 37 |
| XXV | 101 | Lavoratori Studenti | 38 |
| XXVI | 102 | Lavoratori Invalidi o diversamente Abili | 38 |
| XXVII | 103, ...112 | Contratti di Inserimento | 39 |
| XXVIII | 113 | Occupazione Femminile | 41 |
| XXIX | 114 | Occupazione Stranieri | 41 |
| XXX | 115, 116 | Riposo Giornaliero - Riposo Settimanale | 41 |
| XXXI | 117, 118,119 | Permessi Retribuiti – Permessi non Retribuiti – Permessi Straordinari Retribuiti | 42 |
| XXXII | 120 ... 123 | Sospensione – Riduzione Orario di Lavoro - Soste | 43 |
| XXXIII | 124 | Riduzione dell'Occupazione | 44 |
| XXXIV | 125 127 | Festività – Festività Abolite | 44 |
| XXXV | 128 | Intervallo per la consumazione dei pasti | 45 |
| XXXVI | 129 | Congedo per Matrimonio | 45 |
| XXXVII | 130 | Volontariato | 45 |
| XXXVIII | 131 | Maternità | 45 |
| XXXIX | 132 | Ferie | 46 |
| XL | 133 | Aspettativa per Malattia ed Infortunio | 47 |
| XLI | 134 | Malattia – Infortuni | 47 |
| XLII | 135 | Viaggiatori - Piazzisti - Infortuni sul Lavoro – Polizza Infortuni | 48 |
| XLIII | 136 | Gratifica Natalizia | 49 |
| XLIV | 137 | Trattamento Economico | 49 |
| XLV | 138 | Aumenti periodici di anzianità | 50 |
| XLVI | 139 | Trasferta Indennità uso di mezzo di trasporto di proprietà del lavoratore | 50 |
| XLVII | 140 | Indennità in caso di morte | 50 |
| XLVIII | 141, 142 | Corresponsione della Retribuzione – Reclami sulla Busta Paga | 51 |
| XLIX | 143, 144,145 | Cauzioni | 51 |
| L | 146, 147 | Risoluzione del Rapporto di Lavoro – Preavviso | 51 |
| LI | 148, 149,150 | Trattamento di Fine Rapporto –T.F.R. | 52 |
| LII | 151 | Cessione – Trasformazione dell'Azienda | 53 |
| LIII | 152 | Indumenti – Attrezzi di Lavoro | 53 |
| LIV | 153 | Tutela della salute e della integrità fisica del lavoratore - Ambiente di lavoro | 54 |
| LV | 154 | Divieti | 54 |
| LVI | 155 | Risarcimento Danni | 54 |
| LVII | 156, 157 | Mobbing e Molestie Sessuali | 55 |
| LVIII | 158, 159,160 | Doveri del Lavoratore – Disposizioni Disciplinari - Licenziamenti | 55 |

| | | | |
|--------------|--------------|--|-----------|
| LIX | 161 | Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione | 57 |
| LX | 162 | Composizione delle Controversie | 57 |
| LXI | 163 | Patronati | 58 |
| LXII | 164 | Formazione Continua “- FORMOA” | 58 |
| LXIII | 165 | Pensione Complementare | 59 |
| LXIV | 166, 167 | Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome “- ENBOA | 59 |
| LXV | 168 | Ente Regionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome - ERBOA | 61 |
| LXVI | 169, 170,171 | Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome” - ENMOA | 61 |
| LXVII | 172 | Documento di Regolarità Contributiva - DURC | 63 |
| LXIX | 173 | Appalti | 63 |
| | Allegato | Accordo Interconfederale del 20.04.2009 – Assetti Contrattuali | 64 |
| | Allegato | Regolamento ENMOA – Prestazioni | 67 |

Premessa

Le Parti intendono con questo contratto promuovere l'implementazione dell'attività, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività nell'ambito dei settori servizi e terziario in attuazione dell'accordo quadro del 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali sottoscritto dal Governo e dalle Associazioni datoriali e dei lavoratori, nonché del successivo accordo interconfederale CNAI – CISAL del 20 aprile 2009 che lo recepisce ed attua con riferimento alle PMI.

Le Parti, sulla falsariga dei principi innovativi che fin dal 1991 hanno caratterizzato i contratti CISAL – CNAI intendono perseguire condizioni di competitività per le imprese che operano nei servizi e nel terziario in modo da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell'innovazione e dell'occupazione, l'emersione del lavoro nero ed il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro e nel livello delle retribuzioni reali dei lavoratori anche grazie alla flessibilità, alla defiscalizzazione ed alla promozione di servizi.

Le Parti, nel confermare la validità e l'efficacia del precedente modello di assetti contrattuali su due livelli adottato avendo a riferimento l'esperienza dei maggiori paesi europei, intendono ribadire la convinzione che unicamente un sistema strutturato di relazioni sindacali attraverso regole certe e condivise sia in grado di determinare un circolo virtuoso utile per lo sviluppo del paese.

Questo sistema, pacificamente attuato tra CNAI e CISAL già nelle precedenti contrattazioni, oggi trova finalmente spazio e valenza nel nuovo modello contrattuale accettato dalle quasi totalità delle parti sociali.

Le Parti, quindi, ribadiscono la validità di un modello di relazioni sindacali e di contrattazione collettiva, ai vari livelli, che siano ispirate ai principi di sussidiarietà territoriale, del federalismo e della solidarietà.

Le Parti rilevano che i settori servizi e terziario sono caratterizzati da una diffusa presenza di imprese di piccola dimensione, conseguentemente il contratto nazionale dovrà conservare una funzione di regolatore principale. Esso rappresenta lo strumento unitario capace di fornire alle Parti Sociali il complesso minimo inderogabile di norme e regole necessarie.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, rappresenta infatti un modello tendente ad aiutare lo sviluppo, a migliorare le condizioni dei lavoratori, ad aumentare la competitività delle imprese, con l'innovazione e la formazione di qualità ed in grado di fornire risposte adeguate alla questione salariale ed ai principi di solidarietà.

Le Parti, hanno inteso con questo contratto, dare importanti segnali della loro volontà di dare spazio effettivo a nuove linee di contrattazione collettiva di secondo livello, al fine d'ottenere uno strumento più agile e rispondente ai reali bisogni del comparto produttivo.

Le Parti testimoniano questa volontà di rendere effettiva la contrattazione di secondo livello garantendo al lavoratore, tramite la contrattazione di primo livello, la certezza di percepire comunque un importo aggiuntivo della paga base fissata in ambito nazionale per il suo livello di appartenenza, qualora la contrattazione di secondo livello in ambito regionale o aziendale non intervenga nei tempi previsti, salvo successivo conguaglio in suo favore qualora gli interventi vengano successivamente definiti con importi più elevati

Le Parti confermano l'importanza ed il ruolo degli Enti "ENMOA, Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome" ed "ENBOA Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome", degli "ERBOA, Enti bilaterali delle organizzazioni autonome operanti in ambito regionale" e del "FORMOA, Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua delle Organizzazione Autonome", come regolatori e gestori degli istituti contrattuali assistenziali e previdenziali che, per la loro natura, non possono essere esaustivamente compresi nel CCNL

Con la presente "Premessa" le Parti hanno inteso evidenziare la volontà comune di consolidare la pratica attuazione del metodo concertativo e di migliorare il sistema delle relazioni sindacali, anche attraverso la costituzione dei sopra richiamati strumenti bilaterali, ai quali è assegnato il compito di favorire corretti e proficui rapporti tra le Parti, contribuendo prioritariamente allo sviluppo del settore con particolare attenzione agli aspetti economico-produttivi ed occupazionali.

Le Parti, infine, auspicano un conseguente nuovo assetto delle regole sul rapporto di lavoro, meno influenzato dal Legislatore e con maggiore autonomia e responsabilità alle Parti Sociali, prevedendo i necessari meccanismi procedurali al fine di favorire la competitività e lo sviluppo e auspicano che il trattamento normativo tra il comparto privato e pubblico venga uniformato.

TITOLO I

Disposizioni Generali

Validità e Sfera di Applicazione del Contratto

Art. 1 - Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, posti in essere in tutte le Aziende del settore del Terziario e Servizi e loro personale dipendente, sotto qualsiasi forma e settore merceologico nonché tutte quelle attività simili che possono essere annoverate nel settore.

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

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

Le Parti concordano che il presente CCNL sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme del precedente CCNL del 25 giugno 2001 e successive modifiche.

Per effetto della inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del CCNL di categoria comporta l'obbligo a carico dell'Azienda di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali, come: gli Enti Bilaterale Nazionali o Regionali, la Formazione Continua, l'Assistenza Sanitaria e la Previdenza Complementare, in particolare l'Ente Bilaterale "ENMOA" (Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome) di cui agli artt. 169, 170 e 171 del presente CCNL.

Le quote ed i contributi versati all'ENMOA sono, pertanto, obbligatori per quanti applicano il presente CCNL e rappresentano parte del trattamento economico contrattuale dovuto al dipendente.

Per espresso accordo tra le Parti il presente CCNL può essere applicato **solo ed esclusivamente** dalle Aziende associate ad una delle Organizzazioni Datoriali stipulanti.

Fermo restando l'inscindibilità di cui sopra, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente CCNL, che restano a lui assegnate "ad personam".

Le Parti convengono che tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle vigenti e successive normative regionali, nazionali e comunitarie quali: finanziamenti agevolati, agevolazioni fiscali e contributive, nonché l'accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai fondi interprofessionali, sia compreso l'impegno da parte delle Aziende all'applicazione integrale sia degli accordi, che del presente CCNL, nonché dei Contratti Integrativi di secondo livello ed il rispetto della normativa prevista dalle legge vigente.

Per quanto non previsto dal presente CCNL valgono le disposizione di legge vigenti in materia.

A titolo indicativo le attività delle Aziende del Terziario e Servizi a cui si applica il presente CCNL sono:

a. Servizi alle Aziende, alle Organizzazioni, ai Servizi di Rete ed ai Servizi alle Persone

1. Agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;
2. Agenzie formative – Agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi;
3. Agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato;
4. Agenzie di intermediazione;
5. Agenzie di ricerca e selezione del personale;
6. Agenzie di animazione di feste ed intrattenimenti;
7. Agenzie di servizi matrimoniali;
8. Autoscuola ed Agenzie di pratiche auto;
9. Agenzie di brokeraggio;
10. Agenzie assicurazioni;
11. Agenzia di scommesse, Sale Bingo;
12. Aziende ed agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;
13. Agenzie di operazioni doganali;
14. Agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
15. Autorimesse ed autoriparatori non artigianali;
16. Altri servizi alle imprese ed alle organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici, gestione parcheggi;
17. Agenzie, Società di Call Center;
18. Agenzie di relazioni pubbliche;
19. Agenzie di informazioni commerciali;
20. Agenzie fotografiche;

21. Buying office;
22. Concessionarie di pubblicità;
23. Copisterie e fotocopiatrice;
24. Esposizioni e fiere;
25. Gestori, concessionari di impianti di parcheggio e/o sosta;
26. Imprese di leasing;
27. Intermediazione merceologica;
28. Promozione vendite;
29. Recupero e risanamento ambiente;
30. Recupero crediti, factoring;
31. Ricerche di mercato, economiche e sondaggi di opinione e telemarketing, televendite;
32. Servizi di design, grafica, progettazione ed allestimenti di interni e vetrine;
33. Servizi fiduciari;
34. Servizi di ricerca, formazione e selezione del personale;
35. Servizi di richiesta certificati, di sbrigo pratiche di dattilografia e fotocopiatrice");
36. Servizi di traduzioni ed interpretariato;
37. Servizi Guardia, Portierato, Vigilanza non armata;
38. Società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere;
39. Società di carte di credito;
40. Uffici cambi extra bancari;
41. Uffici Residence;
42. Vendita di multiproprietà;
43. Altri servizi alle persone;
- b. Area Tecnica**
 1. Auditing, revisione contabile;
 2. Attività di garanzia collettiva fidi;
 3. Agenzie, società che ricercano documentazione, relazioni tecniche ed amministrative, assemblaggio delle stesse e presentazione ad Enti Pubblici per l'ottenimento di licenze, autorizzazioni, decreti ed ecc. di varia natura;
 4. Consulenza di direzione ed organizzazione Aziendale;
 5. Enti di Patronato;
 6. Informatica, telematica ed eidomatica, elaborazione dati ed elaborazioni testi;
 7. Progettazione, consulenza professionale organizzata;
 8. Servizi di informatica, telematica, robotica, eidomatica implementazione e manutenzione di hardware e produzione di software informatici;
 9. Servizi di progettazione industriale, engineering;
 10. Servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;
 11. Studi professionali;
 12. Studi professionali non ordinistici;
 13. Studi statistici ed attuariali;
 14. Società fiduciarie e di revisione ed organizzazione;
 15. Società di assistenza fiscale e tributaria;
 16. Studi amministratori di condominio;
- c. Ausiliari del commercio e commercio con l'estero**
 1. Agenti e rappresentanti di commercio e del commercio con l'estero;
 2. Agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi ed accessori;
 3. Compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);
 4. Commissionari;
 5. Fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio fornitori carcerari, fornitori di bordo, etc.);
 6. Imprese portuali di controllo.
 7. Mediatori pubblici e privati;
 8. Stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (eccettuati quelli costituiti da industriali nell'interno ed al servizio delle proprie aziende);
- d. Area Socio Sanitaria**
 1. Associazioni gestite da Enti religiosi, da fondazioni e da privati operanti nel campo educativo sociale ed assistenziale;
 2. Laboratori di analisi, centri di diagnostica;
 3. Trasporto privato di malati e di portatori di Handicap;
 4. Tutte quelle attività che direttamente od indirettamente posso rientrare nella sfera del Terziario e dei Servizi.

Dichiarazione Congiunta

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente CCNL, intervengano norme di legge o modifiche alla vigente legislazione, che presuppongano o comportino l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale ovvero che rinviino alle Parti contrattuali la definizione di tempi, modalità e condizioni di applicazione delle stesse, le Parti concordano, sin da ora, di incontrarsi entro 30 giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative per i necessari adeguamenti e/o modifiche.

Titolo II Diritti d'Informazione

Art. 2 - Livello nazionale - Annualmente, di norma entro il primo semestre, il CNAI - l'UCICT e la CISAL - FENASALC nazionali dei lavoratori si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di ristrutturazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, "franchising", appalti, esternalizzazione e di innovazione tecnologica.

Saranno altresì presi in esame i processi di sviluppo e riorganizzazione di comparti merceologici o di settori strutturalmente omogenei.

Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto, sia globalmente che per comparti e settori omogenei:

- a. lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dell'apprendistato e dei contratti d'inserimento, nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la raccomandazione CEE 635/1984 e con la legge n. 125/1991;
- b. le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sull'occupazione e sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;
- c. la formazione e riqualificazione professionale;
- d. la struttura dei comparti e settori nonché le prevedibili evoluzioni della stessa;
- e. i problemi relativi al processo di razionalizzazione del settore Terziario e Servizi sia globalmente che articolato per comparti omogenei, nonché lo stato di applicazione delle principali leggi sul settore e la opportunità di eventuali loro modifiche e le politiche dirette a riforme di settore.

Art. 3 - Livello territoriale - Annualmente, a livello regionale e provinciale, di norma entro il primo semestre o, su richiesta di una delle Parti, in un periodo diverso, le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto - articolato per comparti merceologici e settori omogenei - anche orientato al raggiungimento di intese, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, "franchising", utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

Art. 4 - Livello aziendale - Annualmente, di norma entro il primo semestre, le Aziende di cui alla sfera di applicazione del presente contratto, anche attraverso le Associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscano o conferiscano mandato, che occupano complessivamente più di:

- a. 100 dipendenti se operano nell'ambito di una sola provincia;
- b. 500 dipendenti se operano nell'ambito di una sola regione;
- c. 1.000 dipendenti se operano nell'ambito nazionale.

Si incontreranno con le Organizzazioni sindacali stipulanti ai rispettivi livelli per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo delle Aziende.

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

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

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

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi e dimensioni di carattere regionale o nazionale, l'incontro si svolgerà ai relativi livelli, su richiesta di una delle Parti, convocato dalle rispettive Organizzazioni imprenditoriali.

Nel corso di tali incontri l'Azienda esamineranno con le Organizzazioni sindacali le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti, i criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi della situazione dei

lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione sia nei suoi aspetti qualitativi che quantitativi, interventi di formazione riqualificazione del personale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri a livello nazionale e comunitario.

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

Con la stessa periodicità di cui al primo comma del presente articolo, le Aziende che occupano almeno 50 dipendenti, forniranno alle Organizzazioni sindacali e/o R.S.A./R.S.U., informazioni, orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D.Lgs. n. 25/2007, riguardanti:

- a. l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'Azienda, nonché la sua situazione economica;
- b. la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- c. le decisioni dell'Azienda che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro.

Le Parti con la presente disciplina hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale vigente in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

TITOLO III **Diritti Sindacali e di Associazione**

Art. 5 - Le Parti riconoscendo l'impossibilità di individuare normative sindacali di valenza generalizzata applicabili a tutte le specificità, ed intendendo comunque salvaguardare la partecipazione dei lavoratori alla vita sindacale, nel mentre fanno espresso rinvio alle vigenti disposizioni di legge in materia di diritti sindacali, concordano di assegnare 12 (dodici) ore retribuite all'anno a ciascun lavoratore dipendente per partecipare ad assemblee o riunioni indette dalla Organizzazioni stipulanti il presente CCNL.

Fermo restando quanto sopra stabilito, le Parti concordano che per 8 (otto) ore le modalità di utilizzo saranno definite nel II° livello di contrattazione, le rimanenti 4 (quattro) ore saranno utilizzate per consentire la connessione con siti delle Parti Sociali, contraenti il presente CCNL e/o con i siti delle strutture degli Enti paritetici bilaterali e/o per la consultazione del CCNL, con eventuale utilizzo delle attrezzature telematiche Aziendali o per incombenze e /o chiarimenti presso le strutture sindacali o degli enti bilaterali.

I monte ore dovranno essere utilizzati entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potranno essere sostituiti da indennità.

Inoltre, i Sindacati territoriali di categorie aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto potranno far affiggere, in apposito spazio o divulgare via intranet, se questa modalità è consentita dal datore di lavoro comunicazioni a firma dei Segretari responsabili dei Sindacati sottoscrittori del presente CCNL.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare solo materie di interesse del lavoro.

Le copie della comunicazione di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate alla Direzione Aziendale per conoscenza.

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

Art. 6 - Delegato Aziendale - Nelle Aziende che occupano da 11 sino a 15 dipendenti, le Organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato Aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il Datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro. Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi di legge.

Art. 7 - R.S.A. - Nelle Aziende possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle Associazioni Sindacali che siano firmatarie del presente CCNL applicato in Azienda, la "Rappresentanza Sindacale Aziendale – R.S.A."

Art. 8 - Assemblea - I lavoratori hanno il diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti delle 8 (otto) ore annue di cui al precedente art. 5.

Art. 9 - Referendum - Il Datore di lavoro deve consentire nell'ambito Aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze Sindacali Aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità Aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Per quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 10 - CISAL e FENASALC esercitano il loro potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti.

La R.S.A. rappresentativa dei lavoratori, in quanto legittimata dal loro voto ed in quanto espressione dell'articolazione organizzativa dei sindacati CISAL e FENASALC svolge, le attività negoziali per le materie proprie del livello Aziendale, secondo le modalità definite nel presente contratto, nonché in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS. di categoria.

Poiché esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla Rappresentanza Aziendale presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni della Organizzazione sindacale.

Art. 11 - Trattenuta Sindacale - I lavoratori potranno rilasciare delega al Datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore OO.SS. firmatarie del presente CCNL a cui aderiscono.

L'importo delle deleghe sarà pari all'1,0% della paga di fatto, per dodici mensilità.

Le deleghe dovranno contenere la specifica liberatoria rilasciata dal lavoratore interessato al trattamento dei suoi dati sensibili.

L'assenza di tale liberatoria libera l'Azienda dal dover compiere sia la trattenuta sulla busta paga sia qualsiasi altra elaborazione statistica od organizzativa.

Le deleghe sindacali si intendono rinnovate di anno in anno salvo disdetta da inviare entro il mese di settembre di ciascun anno.

L'esenzione dei contributi per i quali il lavoratore abbia revocato la delega, sarà sospesa contestualmente all'arrivo della comunicazione di revoca al Datore di lavoro.

Se la revoca viene inviata direttamente al Datore di lavoro, lo stesso ne darà comunicazione all'Organizzazione Sindacale interessata, procedendo nel contempo alla sospensione della trattenuta sindacale.

Resta stabilito che il Datore di lavoro non assume e non può assumere responsabilità alcuna di qualsiasi natura in conseguenza delle operazioni di riscossione dei contributi a carico del lavoratore e che, in difetto di tempestiva ricezione da parte del Datore di lavoro della dichiarazione di revoca del lavoratore, quest'ultimo non può reclamare alcun diritto né avanzare rivendicazione alcuna nei confronti del proprio Datore di lavoro, neanche dopo la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 12 - Le Parti, non potendo ignorare che, attualmente la funzione attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva, né si limita ad una mera disciplina del rapporto di lavoro, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale, che comporta la condivisione di obiettivi, strategie e comportamenti, tutti mirati al miglioramento degli assetti economici e sociali del paese ed alla salvaguardia dei livelli occupazionali, concordando, in coerenza con lo spirito di cui alla premessa, di assegnare al presente CCNL anche il ruolo di strumento di documentazione e di lavoro, finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie e ad attivare e stimolare lo spirito di servizio a favore dei lavoratori e dei Datori di lavoro.

Con tale valenza vanno considerati gli allegati contenuti nel testo contrattuale.

Per qualsiasi utilizzo avrà valore esclusivo l'edizione predisposta a cura delle Parti stipulanti il presente CCNL.

Per quanto non espressamente indicato nel presente CCNL, in materia di diritti sindacali e di associazione, le Parti danno concreta applicazione nel medesimo articolato al protocollo d'intesa per il proselitismo e la tutela sindacale delle piccole e medie imprese, lo sviluppo dell'associazionismo in genere.

Il Protocollo suddetto è da considerarsi parte integrante del presente CCNL.

In particolare si conferma l'obbligo per le Aziende aderenti e che applicano il presente contratto al versamento di un contributo per assistenza contrattuale pari al 2,0%, da calcolarsi per tredici mensilità sulla paga base, di cui 1,0% a carico delle Aziende ed il restante 1,0% a carico dei lavoratori dipendenti, da versarsi mensilmente all'ENMOA.

Inoltre le Aziende verseranno all'ENMOA un contributo nazionale al CNAI di Euro 80,00 anno, da pagarsi il mese di gennaio di ogni anno od all'atto del primo versamento dei contributi.

Art. 13 – Le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, concordano, altresì che bisogna tenere in particolare considerazione:

- a. il contenuto delle convenzioni n.° 87 e 98 dell'O.I.L., riconoscendo il pieno diritto dei lavoratori, come anche dei Datori di lavoro, ad organizzarsi in libere associazioni Sindacali e Datoriali ed aderirvi senza impedimenti;
- b. il contenuto dell'articolo 18 della Costituzione che riconosce a tutti i cittadini il diritto ad associarsi e dell'articolo 39 che riconosce alle Associazioni il diritto di rappresentare i propri iscritti.

TITOLO IV

Livelli di Contrattazione - Territoriale – Aziendale

Art. 14 – Le Parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro con l'obiettivo della crescita fondata sull'aumento della produttività Aziendale e l'incremento delle retribuzioni e di nuove occupazioni.

La contrattazione si svolge su due livelli:

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

Art. 15 - La contrattazione collettiva nazionale vuole riconoscere alle Aziende il diritto di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro.

Esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutto il territorio nazionale e per tutta la durata del presente CCNL.

Le Parti concordano che il CCNL ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti minimi economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale, inoltre il CCNL vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni industriali sia a livello nazionale che territoriale ed Aziendale.

Il CCNL può definire ulteriori forme di bilateralità per il funzionamento di servizi integrativi di welfare, su basi di accordi tra le Parti, in relazione ad un quadro normativo che assicuri benefici fiscali ad incentivazioni del funzionamento di servizi di previdenza ed assistenza.

Art. 16 - Il presente CCNL avrà durata triennale sia per la parte economica sia normativa.

Per il rinnovo del presente CCNL è necessario che una delle Parti ne dia disdetta, almeno 3 mesi prima della relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Durante i 6 (sei) mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari a 7 (sette) mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Dal terzo mese successivo della scadenza del contratto, sarà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "Indennità di Vacanza Contrattuale".

L'importo di tale indennità sarà pari al 50% del nuovo indice previsto dall'accordo quadro del 22.01.2009 e recepito dall'accordo interconfederale CNAI – CISAL del 20 marzo 2009, applicato alla Paga Base Nazionale.

Dalla data di decorrenza di rinnovo del CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale cesserà di essere corrisposta.

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

Il contratto di secondo livello ha una durata di tre anni.

Alla contrattazione collettiva di secondo livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- a. costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia e Conciliazione;
- b. regolamentazione e determinazione delle quote sindacali;
- c. costituzione, regolamentazione e funzionamento degli Enti Bilaterali Regionali e Provinciali, d'intesa con le Organizzazioni nazionali.

Inoltre, la contrattazione di secondo livello definirà gli eventuali elementi retributivi regionali od aziendali specifici.

Art. 17 - La contrattazione collettiva di secondo livello sarà svolta in sede Territoriale od Aziendale.

Essa riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente CCNL, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione di primo livello.

Le Organizzazioni stipulanti si impegnano affinché la parte economica accessoria abbia caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge; detta parte economica accessoria deve essere finalizzata alla incentivazione della "qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa", tenendo conto anche dell'andamento economico.

Le Parti concorderanno linee guida utili a definire modelli di "Premio Variabile o Premio Produzione Presenza" per la diffusione della contrattazione di secondo livello nelle Aziende.

Il Premio Variabile deve tener conto:

1. degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
2. delle eventuali retribuzioni previste nella contrattazione territoriale od aziendale di secondo livello;
3. dei significativi miglioramenti dei conti dell'Azienda.

Alla contrattazione collettiva di secondo livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- a) possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro che può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno;

- b) determinazione dell'elemento economico "Premio Variabile o Premio Produzione Presenza". Detto elemento sarà concordato, in sede Aziendale tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti nella Azienda tramite le risultanze di indicatori nazionali o regionali o provinciali o Aziendali ed avrà durata triennale;
- c) costituzione e funzionamento dell'organismo regionale o provinciale o Aziendale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dalla Legge n. 626/94 e successive integrazioni e modificazioni in materia di sicurezza sul posto di lavoro;
- d) realizzazione di un incontro, a livello regionale o provinciale o Aziendale, fra le Parti stipulanti il presente CCNL, per la disamina ed approvazione dei contratti d'inserimento, secondo la disciplina nazionale e le Leggi vigenti;
- e) attuazione della disciplina della formazione professionale;
- f) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione di secondo livello dal presente CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio.

Nella prima applicazione del presente CCNL, i contenuti economici collettivi, conseguenti alle trattative di secondo livello, non potranno eccedere, nel loro valore medio mensile, il 30% della Paga Base Nazionale Conglobata.

Tali importi saranno integralmente assorbibili, fino a concorrenza, all'atto del rinnovo del presente CCNL. Qualora la contrattazione di secondo livello preveda importi superiori, la parte che eccede il predetto 30% sarà acquisita dal lavoratore quale "trattamento plurimo ad personam".

Nell'arco di vigenza del presente CCNL, a livello territoriale, potrà svolgersi una sola fase negoziale.

A livello territoriale la richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello in sede di prima applicazione deve essere presentata dopo almeno due mesi dal deposito del CCNL presso gli Uffici preposti.

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

A regime per le proposte di rinnovo del contratto di secondo livello è necessario che una delle Parti ne dia disdetta, almeno 2 (due) mesi prima della relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Durante i 2 (due) mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di stallo delle trattative per oltre 5 mesi di secondo saranno interessati gli organismi nazionali.

TITOLO V Decorrenza – Durata

Art. 18 - Il presente CCNL decorre dal 01 luglio 2009 e scadrà il 30 giugno 2012 e resta valido per tutta la durata della vigenza tanto per la parte economica che per la normativa.

Il CCNL si intenderà rinnovato di pari durata, di anni 3 (tre), se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata r.r..

In caso di disdetta il presente CCNL. avrà efficacia fino alla sua sostituzione.

TITOLO VI Esclusività di Stampa - Distribuzione Contratti

Art. 19 - Il presente CCNL conforme all'originale, è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti.

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione di ambedue le Parti stipulanti. .

In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

Art. 20 - In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) al Ministero del Lavoro e della Politiche Sociale ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati

Art. 21 - Le Aziende sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni singolo lavoratore dipendente in servizio e neo assunto copia del presente CCNL.

TITOLO VII Efficacia del Contratto

Art. 22 - Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia solo ed esclusivamente nei confronti dei Datori di lavoro associati, dei lavoratori dipendenti e sono impegnative per le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL.

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

TITOLO VIII Mobilità e Mercato del Lavoro

Art. 23 - Ferma restando la possibilità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze delle Aziende, gli strumenti di legge e i contratti di solidarietà (Legge 23. 7 1991, n. 223 e legge 19 .7.1993, n. 238 e successivi interventi e modificazioni), in via sperimentale, per tutta la durata di vigenza del presente CCNL. Le Parti convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione Aziendale che determinano esuberanti occupazionali, si debbano concordare di volta in volta tra le Parti stipulanti il presente CCNL i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire per quanto possibile, le conseguenze sociali di minore impiego della forza lavoro.

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

- a. definire la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
- b. promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
- c. realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

TITOLO IX Gli Istituti del Nuovo Mercato del Lavoro Somministrazione di Lavoro a Tempo Determinato Lavoro Intermittente – Lavoro Ripartito

Art. 24 - Negli articoli seguenti trovano luogo alcuni fra i principali istituti introdotti dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (c.d. Legge Biagi).

Gli istituti considerati nel presente titolo trovano la loro fonte normativa negli articoli del richiamato D.Lgs. e successive modifiche. In particolare:

1. per la somministrazione di lavoro;
2. per il lavoro intermittente;
3. per il lavoro ripartito.

Art. 25 - Il Contratto di Somministrazione di Lavoro a Tempo Determinato (Ex Lavoro Interinale) serve a soddisfare le esigenze momentanee dell'Azienda, che assume le vesti negoziali di "utilizzatore".

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

Il contratto di somministrazione a termine può essere stipulato ogni qualvolta l'Azienda debba fronteggiare particolari problemi legati a motivate ragioni di carattere tecnico, organizzativo o sostitutivo, anche per aumenti temporanei di attività, il tutto anche se riferibili all'ordinaria attività e comunque nei seguenti casi:

- a. punte di intensa attività alle quali non si può far fronte con il ricorso ai normali assetti organizzativi delle Azienda;
- b. per l'esecuzione di un'opera o di un servizio, definiti o predeterminati, che non possono essere realizzati od eseguiti con il solo ricorso ai normali assetti organizzativi aziendali;
- c. per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità necessitano di professionalità e specializzazione differenti e più articolate di quelli in forza;
- d. per l'esecuzione di opere o di servizi che richiedono professionalità a carattere eccezionale o presenti unicamente sul mercato del lavoro locale;
- e. per l'esecuzione di servizi correlati alle stagioni od ai luoghi di villeggiatura estiva od invernale.

Art. 26 – L'Azienda utilizzatrice comunica ogni dodici mesi, anche per il tramite dell'Organizzazione dei Datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati, il numero dei lavoratori assunti direttamente dall'Azienda.

Analoga comunicazione sarà effettuata entro il 1° marzo di ogni anno all'Ente Regionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome "ERBOA".

Ai lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui al precedente art. 24 presso l'Azienda utilizzatore sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

I lavoratori occupati non sono computati nell'organico dell'Azienda utilizzatore ai fini dell'applicazione di legge o del presente CCNL.

I lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che sono somministrati presso l'Azienda utilizzatrice che adotta il presente CCNL, impiegati per le fattispecie di cui al precedente art. 25 non possono superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

| Lavoratori dipendenti | SCAGLIONI | | | | | | |
|-----------------------|-----------|-----------|------------|------------|------------|-------------|--------------|
| | da 0 a 5 | da 6 a 10 | da 11 a 15 | da 16 a 30 | da 31 a 50 | da 51 a 100 | per ogni 100 |
| c.c. flessibili | 1 | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 | ulteriore 10 |

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

Art. 27 - Il Lavoro Intermittente - È un contratto (tempo determinato od indeterminato) con il quale il lavoratore si pone a disposizione dell'Azienda che può utilizzare la prestazione nei casi individuati dal D. Lgs. N. 276/2003.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato nelle seguenti ipotesi:

- a. per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo od intermittente e per i casi di svolgimento del lavoro straordinario, per esempio, come:
 - guardiani e personale di sorveglianza;
 - addetti a centralini telefonici privati;
 - fattorini;
- b. per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età, ovvero, da lavoratori con più di 45 anni di età che siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento, anche pensionati;
- c. per prestazione da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi che saranno individuati dalle Parti stipulanti il presente contratto.

Ai fini di una maggior chiarezza, per la stipula dei contratti di lavoro di cui alla lettera c) del presente articolo, s'intende:

- per "Fine Settimana" il periodo che va dal venerdì dopo le ore 13,00, fino alle ore 6,00 del lunedì;
- per "Ferie Estive" il periodo che va dal primo giugno al 30 settembre;
- per "Vacanze Natalizie" il periodo che va dal sabato precedente al 1° dicembre al sabato seguente il 10 gennaio;
- per "Vacanze Pasquali" il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo alla Pasqua.

Il Datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale le OO. SS. firmatarie del presente CCNL a livello territoriale, il numero dei lavoratori assunti, il tipo dei contratti conclusi, la durata degli stessi e la qualifica dei lavoratori interessati.

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo di ogni anno all'Ente Regionale Bilaterale della regione di competenza ed in sua mancanza all'ENBOA.

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità di cui al successivo art. 29.

Il lavoratore dipendente intermittente non è computato nell'organico dell'Azienda, ai fini dell'applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Art. 28 - Trattamento – Il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati ed a parità di mansioni svolte, un trattamento economico complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello.

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

- a. per le indennità di malattia, infortunio, indennità di maternità e congedi parentali;
- b. per le mensilità o le retribuzioni differite e le ferie. In deroga alle previsioni contrattuali sui periodi minimi di lavoro per la maturazione dei ratei, esse saranno riconosciute nella misura di 1:1904 per ciascuna ora effettivamente lavorata ((365- 52- 52- 21- 2)x8);
- c. il T.F.R. sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione quali indennità di viaggio, lavoro straordinario o notturno e indennità di cassa o di maneggio denaro.

Art. 29 - L'indennità di Disponibilità - Qualora il lavoratore s'impegni a restare a disposizione del datore di lavoro in attesa della chiamata, garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità del

datore stesso, quest'ultimo è tenuto a corrispondergli mensilmente un'"indennità di disponibilità" che non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile (PBN).

Il preavviso per la chiamata non può essere ordinariamente inferiore a 18 ore prima dell'inizio dell'attività lavorativa. Termini più ridotti potranno essere di volta in volta concordati con il lavoratore, fermo restando un'indennità di minor preavviso di 0,50 euro per ogni ora di riduzione.

Con il contratto individuale, in forma scritta, sarà stabilito l'importo e le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

Il lavoratore che, per malattia od altra causa, sia nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, salvo provata impossibilità, deve informare tempestivamente e, comunque, non oltre 18 ore dall'inizio dell'impedimento, il datore di lavoro.

Se il lavoratore non informa il Datore di lavoro nei termini anzidetti perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo massimo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

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

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata è compreso nella fattispecie dell'assenza ingiustificata.

Il lavoratore quando ha assicurato la disponibilità alla chiamata, non può, senza fondato motivo, rifiutare di fornire la prestazione pena l'azione disciplinare, la perdita dell'indennità e il risarcimento del danno eventualmente arrecato al datore di lavoro.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo delle retribuzioni differite, delle ferie e del TFR.

Dichiarazione congiunta

L'indennità di disponibilità è soggetta a contribuzione previdenziale.

Art. 30 - Divieti e condizioni – L'Azienda non può ricorrere al lavoro a chiamata e alla somministrazione di lavoro a tempo determinato nei seguenti casi:

1. qualora il datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D. Lgs. n. 81/2008);
2. al fine di sostituire lavoratori in sciopero;
3. nel caso in cui il datore abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo oggettivo nelle identiche mansioni, nei 3 mesi precedenti l'assunzione.

Quando sia in corso una sospensione del rapporto o una riduzione dell'orario di lavoro, l'Azienda deve prima verificare tra i dipendenti sospesi o ad orario ridotto se qualcuno ha l'intenzione d'accettare questa forma di contrattazione e le relative condizioni.

Art. 31 - Lavoro Ripartito - Tenuto presente che la contrattazione aziendale può disciplinare il c.d. contratto di lavoro ripartito, mediante il quale due lavoratori dipendenti svolgono il medesimo lavoro alternandosi in un certo orario, lasciando loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro con garanzia d'esecuzione, assumendo in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa.

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

1. i lavoratori a tempo ripartito hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio dell'impossibilità della presunzione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posto in capo all'altro obbligato;
2. eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori dipendenti coobbligati sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro;
3. le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori dipendente coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo diversa intesa tra le parti. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta dell'Azienda, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile a adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c.;
4. il lavoratore dipendente che stipula un contratto di lavoro ripartito, a parità di mansioni, deve ricevere lo stesso trattamento del prestatore di lavoro subordinato, con gli stessi riproporzionamenti previsti dall'art. 28 del presente CCNL.

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

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

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

Analoga comunicazione sarà effettuata, entro il 1° marzo d'ogni anno, all'Ente Regionale Bilaterale o, in mancanza, Nazionale.

Classificazione del Personale Quadri - Quadri di Direzione

Art. 32 - I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 6 (sei) livelli, oltre i Quadri ed i Quadri di Direzione, alla quale corrispondono 8 (otto) livelli retributivi.

L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie, verrà effettuato sulla base della declaratoria e dei profili sotto enunciati.

I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in esse considerate ed hanno valore esemplificativo minimo.

Resta fermo che l'assegnazione dei lavori alle diverse categorie deve essere effettuata in base alle mansioni dagli stessi in concreto esercitate, indipendentemente dalle denominazioni usate dalle Parti.

Art. 33 - Quadri - Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 13/5/85, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'Azienda nell'ambito delle strategie e programmi Aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

- g) abbiano poteri di discrezionalità decisionali e responsabilità gestionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di Particolare complessità operativa;
- h) siano preposti, in condizione di autonomia decisionali, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economica-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

La categoria Quadri è articolata in due categorie:

- a. Quadri di Direzione;
- b. Quadri.

Art. 34 – Quadri di Direzione - Al fine di premiare ed incentivare la permanenza nelle Aziende dei lavoratori dipendenti con altissima professionalità, le Parti ravvisano l'utilità di attivare una figura intermedia tra il quadro ed il personale dirigente.

Tale figura di raccordo tra il personale dipendente e quello dirigenziale è individuata nel quadro di direzione. Questa qualifica, sfuggendo alla declaratoria di cui all'art. 29 del presente contratto, non è contraddistinta dallo svolgimento di specifiche mansioni o ruoli all'interno del ciclo lavorativo aziendale, ma dalla libera valutazione effettuata dall'Azienda, del valore aggiunto apportato dal lavoratore interessato all'interno dell'Azienda.

La qualifica di quadro di direzione è attribuita liberamente dall'Azienda, a quei lavoratori dipendenti che secondo il suo insindacabile giudizio, abbiano maturato le competenze professionali e dimostrato il loro impegno nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Trattandosi di una qualifica meritocratica, non è previsto un tempo minimo di permanenza nella qualifica ovvero nel ruolo.

La nomina deve essere comunicata all'interessato in forma scritta, unitamente alla lettera di accordo sui contenuti economici e/o normativi per i quali è prevista la modifica migliorativa rispetto al presente contratto collettivo.

Al quadro di direzione verrà riconosciuta una retribuzione minima pari alla paga base prevista per i quadri maggiorata del 10%.

Nel computo della maggiorazione retributiva non vanno ricomprese le altre voci che normalmente compongono la retribuzione ordinaria, quali, a titolo di esempio, gli scatti di anzianità, i superminimi aziendali e ogni altra indennità economica che possa essere riconducibile a contrattazione collettiva territoriale od aziendale.

Per la definizione dei contenuti economici e contrattuali della qualifica di quadro di direzione è necessaria la certificazione dell'Ente Bilaterale Nazionale o Regionale.

Le Parti convengono che in alcun modo l'attribuzione della qualifica di quadro di direzione possa essere connessa con la diminuzione di qualsiasi tutela prevista dalla legge o dal presente contratto.

Pertanto in caso di controversie fa sempre fede il testo del presente contratto.

Art. 35 - Indennità di Funzione - A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di quadro da parte dell'Azienda verrà mensilmente corrisposta, ai lavoratori interessati, un'indennità di funzione pari a euro 180,00 (centottanta) lorde per 13 mensilità.

Art. 36 - Orario part-time speciale per quadri - Per i Quadri, in deroga, è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato part-time con il limite minimo di 16 ore mensili.

L'orario di lavoro dei quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà in giornate lavorative di minimo 4 ore.

Art. 37 - Formazione e Aggiornamento - Al fine di garantire il mantenimento degli standards qualitativi e di migliorare la gamma delle lavorazioni e dei servizi, le Aziende favoriranno l'accesso a specifici corsi di formazione per le materie di diretta competenza dei quadri.

Le parti convengono di istituire presso l'ENBOA Istituto un Osservatorio nazionale composto pariteticamente tra CNAI - UCICT e CISAL - FENASALC al fine di elaborare indagini e rilevazioni sull'occupazione nazionale dei quadri nel settore, progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione, anche con riferimento a nuove professionalità.

Art. 38 - Assegnazione della Qualifica - L'assegnazione del lavoratore dipendente alle mansioni superiori di quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per un periodo di oltre 180 giorni di calendario.

Art. 39 - Assistenza Sanitaria - A favore dei quadri compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è istituita presso l'ENMOA l'assistenza sanitaria integrativa del Servizio sanitario nazionale.

A decorrere dall'entrata in vigore del presente CCNL il contributo a favore dell'ENMOA è fissato nella misura di euro 340,00 annue, più un contributo di euro 250,00 da corrispondere una sola volta all'atto dell'iscrizione, entrambi posti a carico delle aziende.

Sempre a decorrere dall'entrata in vigore del presente CCNL il contributo a favore dell'ENMOA è di euro 50,00 annue, a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri.

La Cassa di assistenza sanitaria per i quadri è disciplinata da apposito regolamento concordato fra le Parti che hanno stipulato il presente contratto.

Art. 40 - Polizza Assicurativa - Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'Azienda è tenuta altresì ad assicurare i quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 41 - Quadri - Appartengono a questo livello i lavoratori, come:

Esemplificazione

1. Capo del personale;
2. Responsabile pubbliche relazioni;
3. Responsabili di filiale operativa
4. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Art. 42 – Impiegati – Operai. - Appartengono ai sotto riportati livelli il personale dipendente diverso dalla categoria dei quadri di cui agli artt. 33, 34 del presente CCNL..

Primo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore, nello specifico settore di competenza, esplicano funzioni direttive sovrintendendo all'intera attività con ampi poteri decisionale ed autonomia di iniziativa.

Capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale, come:

Esemplificazione

1. Account executive nelle agenzie di pubblicità;
2. Analista programmatore;
3. Analista di sistema;
4. Analista sistemista;
5. Analista (statistico esperto che analizza le risposte di questionari lanciati sul web);
6. Application developer (sviluppatore di applicazioni su web – servizi);
7. Applicatio engineer (esperto soluzioni applicative: ERP, CRM e-learning, data mining, data warehousing, search engine marketing);
8. Application consultant (consulente applicativo);
9. Art buyer;
10. Art director nelle agenzie di pubblicità;
11. Blog publisher (responsabile ufficio stampa che pubblica su blog – area di registrazione e dibattito pubblico su internet – aziendale);
12. Call Center manager – “project manager” senior;
13. Capo responsabile settore centro EDP, “operation manager”;
14. Capo servizio di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale e legale;
15. Communication designer (progettista comunicazionale, progetta gli elementi della comunicazione che costituiscono il sito);

16. Coordinatore di prodotto nelle aziende di ricerche di mercato;
17. Copywrite nelle agenzie di pubblicità;
18. Data base designer & administrator (progettista e amministratore di banche dati);
19. Data base designer (progettista di banche dati);
20. Direttore con responsabilità di più agenzie di scommesse con compiti di controllo gestione;
21. Esperto di sviluppo organizzativo;
22. Gerente o capo di officina o di sede assistenziale con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa;
23. Grafico (progettista del designer);
24. help desk (specialistico di seconda risposta);
25. Information system auditor (gestione della sicurezza, delle aree di competenza e della profilazione e dell'autenticazione);
26. Interactive account (propone format interattivi), interactive art;
27. Internal auditor (controllo qualità del team di progetto);
28. IT architect (esperto di soluzioni architeturali);
29. Media planner nelle agenzie di pubblicità;
30. Marketing information (operatore di marketing che si occupa dei contenuti);
31. Media, media planner;
32. Multimedia designer (progettista di soluzioni multimediali - utilizzo di più mezzi di comunicazione);
33. Multimedia programmer (programmatore di soluzioni multimediali);
34. Network architect, application architect (architetto di reti e soluzioni applicative);
35. Network engineer (sistemista di reti);
36. Presales consultant (consulente di prevendita di soluzioni informatiche);
37. Producer-tv-cine-radio nelle agenzie di pubblicità;
38. Produttore stampa (produce su stampa manifesti, adversing);
39. Producer – TV – cine – radio nelle agenzie di pubblicità;
40. Product manager;
41. Public relation executive nelle agenzie di pubblicità;
42. Progress (multimediale);
43. Research executive nelle agenzie di pubblicità;
44. Researcher (ricercatore esperto, è in grado di svolgere autonomamente una ricerca e intrattiene direttamente i rapporti con il cliente);
45. Responsabile commerciale nelle Aziende di informatica;
46. Responsabile commerciale testate nelle concessionarie di pubblicità con compiti di promozione, coordinamento, supporto e controlli produttori;
47. Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
48. Responsabile marketing nelle aziende di pubblicità;
49. Responsabile ricerche di mercato nelle aziende di pubblicità;
50. Responsabile ufficio studi nelle aziende di pubblicità;
51. Responsabile di area: coordina e gestisce l'attività di più agenzie effettuando il relativo controllo di gestione;
52. Responsabile quotista: colui che elabora le quote di apertura e garantisce il monitoraggio del gioco e l'eventuale riallineamento delle quote giocate.
53. Responsabile di prodotto;
54. Responsabile di progetto - capo progetto;
55. Responsabile formazione;
56. Responsabile marketing;
57. Responsabile marketing nelle aziende di pubblicità;
58. Responsabile pubbliche relazioni nelle aziende di pubblicità;
59. Responsabile ricerca e sviluppo (R&S) in imprese di servizi di informatica (elaborazione statistica informatica dei dati di ricerca);
60. Responsabile ricerche di mercato nelle aziende di pubblicità;
61. Responsabile sicurezza IT;
62. Responsabile sistema qualità;
63. Responsabile ufficio studi nelle aziende di pubblicità;
64. Responsabile vendite;
65. Response center engineer (specialista di supporto tecnico);
66. Revisore contabile, consulente di direzione aziendale, internal auditor (controllo qualità del team di progetto), information system auditor (si occupa della gestione della sicurezza, delle aree di competenza e della profilazione e dell'autenticazione);
67. Sales assistant (esperto di vendita e ricerca clienti);
68. Security consultant (esperto sicurezza dati e procedure);
69. Sistemista;
70. Sistemista di reti;

71. Software design engineer (esperto di progettazione software);
72. Software engineer (ingegnere di sviluppo software che utilizza ad esempio linguaggi di programmazione come Java, Visual C++, Visual basic, Visual C#);
73. Staff advisor (consulente di direzione aziendale);
74. Statistico esperto;
75. Strategic account planner;
76. System & network administrator (amministratore di sistemi e reti);
77. System engineer (ingegnere dei sistemi di rete, e dei firewall);
78. Tecnico stampa responsabile di un servizio produzione nelle agenzie di pubblicità;
79. Traffic (multimediale, si occupa dei flussi comunicazionali);
80. Visual designer (progettista degli aspetti visuali delle applicazioni);
81. Visual programmer (programmatore degli elementi visuali delle applicazioni);
82. Visualizer (multimediale).
83. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Secondo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguate esperienze ed i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica, come:

Esemplificazioni

1. Amministratore di banche dati;
2. Analista CED;
3. Assistente: alle vendite, analista ITC, art director nelle agenzie di pubblicità, commerciale, copywriter, marketing, media planner nelle agenzie di pubblicità, revisore contabile, sistemista;
4. Bilancista (colui che dal bilancio di verifica compie autonomamente tutte le rettifiche necessarie per la redazione del bilancio di esercizio, civilistico e fiscale);
5. Capo ufficio tecnico od amministrativo;
6. Capo laboratorio geologo;
7. Consulente di direzione aziendale; EDP auditor;
8. Executive: account, application develop, art buyer, art, copy writer, grafico, information system auditor, interactive account, interactive art, interactive project manager, internal auditor o EDP auditor, media, media planner, produttore stampa, produttore TV, progress, staff advisor, resercher (ricercatore, è in grado di svolgere una ricerca), strategic planner, traffic, visualizer, web editor, web developer; Responsabile di agenzia scommesse colui che: gestisce una agenzia con autonomia ed iniziativa nell'ambito delle procedure Aziendali e delle direttive impartite;
9. Igienista dentale munito del relativo titolo di Azienda;
10. Impaginatore di concessionarie di pubblicità che definisce il menabò di impaginazione del giornale;
11. Internal auditor”;
12. Laureato addetto ai prelievi, all'istologia, alla microscopia clinica, alla lettura degli elettrocardiogrammi, alla lettura di elettroencefalogrammi, alla batteriologia, alla chimica clinica;
13. Operation manager” junior;
14. Organizzatore traffic (progresso) nelle agenzie di pubblicità;
15. Professional junior (area parcheggi);
16. Programmatore analista;
17. Programmatore di pubblicità cinema nella concessione di pubblicità;
18. Programmatore analista - Analista di costi Aziendali;
19. Progettista disegnatore;
20. Project manager” junior; Responsabile della formazione;
21. “Project manager” junior;
22. Responsabile area formazione professionale;
23. Responsabile scommesse colui che: gestisce una agenzia con autonomia ed iniziativa nell'ambito delle procedure Aziendali e delle direttive impartite;
24. Responsabile di struttura (area parcheggi);
25. Segretario di direzione con mansioni di concetto;
26. Segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;
27. Specialista di prodotto;
28. Supervisore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
29. Supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerche di mercato;
30. Supervisor;
31. Tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità.
32. Altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

Terzo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori (operai specializzati) che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite, anche con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti.

Esemplificazioni

1. Addetto all'elaborazione di schede pilota per lo sviluppo meccanografico delle paghe;
2. Addetto alle ispezioni ipotecarie e catastali;
3. Addetto alle visite immobiliari con delega di trattativa;
4. Addetto alle elaborazioni di situazioni patrimoniali e contabili, bilanci di verifica e relazioni;
5. Addetto all'amministrazione del personale delle aziende in forma autonoma e completa;
6. Addetto alla selezione del personale con screening dei candidati e proposte per le assunzioni;
7. Addetto alla visura presso l'U.T.E., la Conservatoria registri immobiliari e gli uffici tecnici comunali;
8. Addetto EDP senior;
9. Analista chimico;
10. Assistente di ricerca;
11. Assistente di Azienda odontoiatrico;
12. Capo squadra di addetti al controllo della sosta;
13. Capo sala operativa;
14. Capo squadra di unità tecnico-manutentiva;
15. Capo unità operativa;
16. Conducente di autotreni e di autoarticolati;
17. Contabile di concetto;
18. Corrispondente in lingue estere;
19. Disegnatore, progettista, con mansioni di rilevamento e/o sviluppo di particolari esecutivi;
20. Formazione professionale - coordinatore formazione;
21. Formazione professionale: formatore/esperto;
22. Formazione professionale: progettista;
23. Formatore;
24. Gestore di applicazioni;
25. Infermiere professionale;
26. Investigatore privato;
27. Odontotecnico;
28. Operatore meccanografico;
29. Operatore specialista di processi nelle Aziende di ricerca di mercato;
30. Operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità: tecnico cine-TV; tecnico proiezione;
31. Operatore di elaboratore con controllo di flusso;
32. Operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
33. Operaio specializzato super;
34. Programmatore;
35. Programmatore minutatore di programmi - web developer;
36. Pompista capo piazzale;
37. Primanotista e codificatore;
38. Programmatore minutatore di programmi - web developer;
39. Rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;
40. Scheduler flussista;
41. Sportellista nelle concessionarie di pubblicità;
42. Redattore rapporti informativi con ampia discrezionalità di valutazione;
43. Report specialist senior;
44. Segretario di concetto;
45. Segretario unico che svolge, in piena autonomia e sulla scorta di particolari esperienze, mansioni promiscue di concetto e d'ordine;
46. Team leader" – Coordinatore;Terapista di riabilitazione;
47. Tecnico di laboratorio;
48. Tecnico radiologo;
49. Traduttore ed interprete;
50. Tecnico commerciale;
51. Tecnico formazione clienti;
52. Tecnico marketing.
53. Viaggiatore – Piazzista;
54. Vice responsabile di agenzia scommesse, colui che: collabora e coadiuva l'attività del responsabile di agenzia, assumendone le relative funzioni in caso di assenza;
55. Altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

Quarto livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche.

Esemplificazioni

1. Addetto all'accettazione clienti, registrazione dati, consegna referti clinici;
2. Accompagnatori alle visite immobiliari;
3. Addetti, anche a servizi esterni per il disbrigo di commissioni presso enti, istituti ed uffici sia pubblici che privati;
4. Addetti ad attività prevalente di ausiliario alla sosta (art. 17, co., 132, L. 15.05.1997, n. 127);
5. Addetti alla manutenzione per interventi di carattere non ordinario sulle attrezzature e sugli impianti di parcheggio;
6. Addetto quote, colui che: predispone e trasmette alle agenzie ed ai terzi il materiale funzionale alla corretta applicazione delle quote elaborate e/o approvate dai quotisti di I livello;
7. Addetto EDP junior (installazione e manutenzione software ed hardware);
8. Addetto al controllo della qualità del servizio;
9. Autista - Viaggiatore - Piazzista;
10. Addetto di segreteria con mansioni d'ordine;
11. Addetto alla segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine che tengano conto anche dei contatti informativi con la clientela;
12. Addetto alla compilazioni di scritture elementari e/o semplificate di registri e repertori obbligatori;
13. Addetti alla segreteria con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine che eventualmente tengono contatti informativi con la clientela;
14. Addetto al back office commerciale;
15. Addetto al controllo qualità dati;
16. Addetto all'attivazione clienti;
17. Assistente di Azienda odontoiatrico;
18. Allestitore esecutivo di vetrine e display;
19. Centralinista telefonico;
20. Contabile d'ordine;
21. Controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;
22. Controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;
23. Esecutore prove di laboratorio;
24. Investigatore privato;
25. Hostess senza conoscenze linguistiche;
26. Junior traduttore e interprete;
27. Operatore di processo nelle aziende di ricerca di mercato;
28. Operatore meccanografico;
29. Operaio specializzato;
30. Operatore sala macchine per le imprese dell'informatica: colui che coordina l'attività degli operatori, rispondendo direttamente di tutte le attività previste per gli stessi, sia per il funzionamento ordinario della sala macchine, sia con la collaborazione dei gestori delle procedure, nella gestione delle situazioni anomale, interviene personalmente per la rapida soluzione dei problemi, controlla l'attività del personale, sia di sala macchine, sia degli addetti alle operazioni ausiliarie (input/output), assicura l'efficienza delle macchine, è responsabile della sicurezza in sala macchine; ne vieta l'ingresso alle persone non autorizzate dal capo centro;
31. Pittore o disegnatore esecutivo.
32. Pittore o disegnatore esecutivo.
33. Primanotista d'ordine;
34. Redattore;
35. "Report specialist" junior;
36. Referente di sala, colui che: referente funzionale dell'attività di preparazione della sala per l'accettazione scommesse e degli addetti alla ricezione e pagamento delle giocate e delegato alla valutazione e autorizzazione delle scommesse a quota fissa;
37. Stenodattilografo;
38. Sedarista;
39. Tosatore
40. Altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

Quinto livello Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono lavori comuni per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze di capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite.

Esemplificazione

1. Addetti alla manutenzione ordinaria delle attrezzature e della segnaletica;
2. Addetti alla rimozione e bloccaggio dei veicoli;
3. Addetto alla compilazione di scritture elementari e/o registri e repertori obbligatori;
4. Addetti al controllo della sosta in superficie e in struttura;

5. Addetti alla movimentazione e regolazione dei flussi auto nei parcheggi;
6. Addetto alla Segreteria;
7. Archivist;
8. Codificatore;
9. Codificatore (traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);
10. Dattilografo;
11. Informatore negli istituti di informazioni commerciali;
12. Operatore call-center, in audio e/o in video;
13. Operatore di controllo per IP;
14. Operatore di macchine perforatrici e verificatrici;
15. Scedarista;
16. Sportellista;
17. Altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

Sesto Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche, come:

Esemplificazioni

1. Addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici;
2. Addetti alla custodia e semplice sorveglianza;
3. Fattorino;
4. Garzone;
5. Operaio comune;
6. Usciere;
7. Altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

Riepilogo delle categorie nei rispettivi livelli

| Classificazione | Qualifiche |
|------------------------|--|
| Quadri I° o Direzione | Quadro I° |
| Quadro II° | Quadro II° |
| Livello I° | Impiegato con funzioni direttive S |
| Livello II° | Impiegato con funzioni direttive |
| Livello III° | Impiegato di concetto S Operaio Specializzato Super |
| Livello IV° | Impiegato di concetto Operaio Specializzato |
| Livello V° | Impiegato d'ordine Operaio Qualificato |
| Livello VI° | Impiegato esecutivo Operaio comune |

Agli effetti della interpretazione e dell'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro la dizione "lavoratore e/o dipendente" s'intende indicativa delle categorie impiegati ed operai.

Per le clausole che interessano una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate, di impiegati od operai.

Dichiarazione Congiunta

La terziarizzazione dell'economia porta una continua evoluzione ed espansione di nuove attività nel settore terziario – terziario avanzato - ed una sempre più capillare strutturazione del lavoro con la conseguente individuazione di nuove figure professionali non sempre riconducibili alla tradizionale classificazione del personale già compresi nel presente CCNL.

Nasce, così, la necessità di procedere ad un approfondimento finalizzato all'integrazione della sfera di applicazione del presente CCNL e della classificazione generale del personale, tenendo una particolare considerazione per le figure emergenti del settore.

Le Parti convengono di affidare l'attuazione di quanto sopra, ad una apposita Commissione.

TITOLO XI

Lavoratori di Prima Assunzione o Destinatari di Qualifica Superiore

Art. 43 - Al fine di favorire la mobilità verticale, le Parti hanno concordato quanto segue:

- A.** I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato, con più di ventinove anni di età e destinati ai livelli V° e IV°, per acquisire le necessarie competenze professionali e conoscenze specifiche sulle procedure operative eseguite nell'Azienda, potranno essere inizialmente inquadrati, per i periodi massimi di effettivo lavoro indicati nella seguente tabella, nel livello, o nei livelli, immediatamente inferiore/i rispetto a quelli riferibile alle mansioni di destinazione, con il relativo Livello d'Approdo, pur coincidenti con quelle svolte nella fase d'apprendimento.

| Livello di Inquadramento | Livello di Approdo * | Periodo massimo |
|---------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| VI Livello | V Livello | 18 mesi oltre il periodo di prova |
| V Livello | IV Livello | 28 mesi oltre il periodo di prova |

Le qualificazioni potranno essere consecutive e cumulative nel senso che un lavoratore assunto al VI° livello, con profilo professionale di IV° livello, acquisirà entro 18 mesi il V° livello ed entro i successivi 28 mesi il IV° livello.

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

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

Tutto quanto sopra previsto dovrà essere riportato nel contratto d'assunzione.

- B.** Inoltre, al fine di favorire la crescita professionale interna all'Azienda, è possibile istituire un percorso formativo, per fare acquisire al lavoratore già in forza, nei tempi programmati, la professionalità e l'inquadramento di livello superiore.

Tale percorso formativo è destinato ai collaboratori che svolgevano mansioni di V° o di IV° livello, rispettivamente destinatari del IV° o del III° livello.

Entrambi i casi che precedono richiedono la preventiva compilazione di un Progetto formativo, conforme al progetto predisposto dall'Ente Bilaterale, nel quale s'indicheranno le mansioni di livello superiore di destinazione, i tempi, i contenuti e i modi di formazione e di verifica (compresi i tempi ed i contenuti d'eventuali verifiche intermedie).

Il Progetto, per essere inoppugnabile, dovrà ottenere il preventivo consenso del lavoratore congiuntamente all'approvazione dell'Ente Bilaterale.

Risolte positivamente le verifiche previste, il collaboratore avrà diritto al livello superiore dalla data di decorrenza prevista nel progetto e, in ogni caso, entro mesi tre dalla positiva verifica, con diritto al relativo trattamento economico e normativo.

TITOLO XII Tabelle Retributive

Art. 44 - Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale, corrisponde un valore di retribuzione nazionale mensile, come sotto indicato:

| Classificazione del Personale Livelli | Contingenza (a) | Minimo Tabellare (b) | Paga Base Nazionale al 2005 (a) | Incremento + IVC 01.04.08 Circ. 20.3.08 | Aumenti Contrattuali al 01.07.2009 | Paga Base Nazionale al 01.07.2009 (a) |
|--|----------------------------|---------------------------------|--|--|---|--|
| Quadro Direz. | 542,28 | 707,72 | 1.250,00 | 180,00 | 150,00 | 1.580,00 |
| Quadro | 542,28 | 707,72 | 1.250,00 | 180,00 | 150,00 | 1.580,00 |
| I° | 526,79 | 595,41 | 1.122,20 | 137,69 | 140,00 | 1.399,89 |
| II° | 521,62 | 532,41 | 1.054,03 | 124,70 | 130,00 | 1.308,73 |
| III° | 518,01 | 407,01 | 925,02 | 108,74 | 120,00 | 1.153,76 |
| IV° | 514,91 | 365,10 | 880,01 | 96,69 | 110,00 | 1.086,70 |
| V° | 512,33 | 348,72 | 861,05 | 85,02 | 80,00 | 1.026,07 |
| VI° | 502,33 | 340,00 | 842,33 | 80,00 | 70,00 | 992,33 |
| Oper. Vend. 1 | 518,01 | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |
| Oper. Vend. 2 | 514,91 | ----- | ----- | ----- | ----- | ----- |

| Classificazione del Personale Livelli | Aumenti Contrattuali al 01.07.2010 | Paga Base Nazionale al 01.07.2010 (a) | Aumenti Contrattuali al 01.07.2011 | Paga Base Nazionale al 01.07.2011 (a) | Indennità di Funzione | Paga Base Nazionale al 01.07.2011 (a) |
|--|---|--|---|--|------------------------------|--|
| Quadro Direz. | 65,00 | 1.645,00 | 65,00 | 1.710,00 | 180,00 | 1.890,00 |
| Quadro | 65,00 | 1.645,00 | 65,00 | 1.710,00 | 180,00 | 1.890,00 |
| I° | 80,00 | 1.559,89 | 80,00 | 1.559,89 | ----- | 1.559,89 |
| II° | 75,00 | 1.383,73 | 75,00 | 1.458,73 | ----- | 1.458,73 |
| III° | 70,00 | 1.223,76 | 70,00 | 1.293,76 | ----- | 1.293,76 |
| IV° | 60,00 | 1.146,71 | 50,00 | 1.196,71 | ---- | 1.196,71 |
| V° | 50,00 | 1.076,07 | 30,00 | 1.106,07 | ---- | 1.106,07 |
| VI° | 50,00 | 1.042,33 | 30,00 | 1.072,33 | | 1.072,33 |

| | | | | | | |
|---------------|-------|----------|-------|-------|-------|----------|
| Oper. Vend. 1 | ----- | 1.229,01 | ----- | ----- | ----- | 1.229,01 |
| Oper. Vend. 2 | ----- | 1.097,00 | ----- | ----- | ----- | 1.097,00 |

N.B. Quadro di Direzione – Aggiungere l’indennità di cui all’Art. 34 del CCNL.

Il significato dei vari termini di retribuzione indicati nel presente CCNL. sono:

- per “Contingenza” si intendono gli importi indicati con la lettera a) nella seconda colonna della tabella sopra riportata;
- per “Minimo Tabellare” si intendono gli importi contrassegnati con la lettera b), nella prima colonna della tabella sopra riportata;
- per “Paga Base Nazionale” si intendono gli importi contrassegnati con la lettera c) nella terza colonna della tabella sopra riportata;
- per “Retribuzione di Fatto” si intende la somma percepita dal lavoratore, comprensiva di: paga base nazionale, eventuali scatti di anzianità e terzi elementi

Gli importi retributivi di cui sopra sono comprensivi della somma integrativa e dell’IVC di cui alla circolare CNAI UCICT del 26 marzo 2008; di seguito si riporta la tabella riepilogativa.

| Somma Integrativa + Indennità Vacanza Contrattuale | | | | | |
|---|--------------------------------|--------------------------|--------------------|----------------------------------|--|
| Livelli | Paga Base al 31.05.2005 | Somma Integrativa | IVC in atto | Totale Paga al 01.04.2008 | Somma da riportare autonomamente sul cedolino |
| Quadro | | | | | |
| I° | 1.122,19 | 110,00 | 27,69 | 1.259,88 | 137,69 |
| II° | 1.054,03 | 100,00 | 24,70 | 1.178,73 | 124,70 |
| III° | 925,02 | 90,00 | 18,74 | 1.033,76 | 108,74 |
| IV° | 880,01 | 80,00 | 16,09 | 976,70 | 96,69 |
| V° | 841,05 | 70,00 | 15,02 | 926,07 | 85,02 |

Avviso Comune

Considerato l’obiettivo di favorire l’accesso al Turismo Sociale, in ambito nazionale, le Parti si impegnano a richiedere al Governo che le eventuali somme erogate ai dipendenti a titolo la redistribuzione “buono vacanza” non concorrono a formare reddito del lavoratore dipendente, così come i buoni acquisto di servizi, di merci prodotte o vendute dallo stesso Datore di lavoro.

TITOLO XIII

Mansioni Promiscue - Mutamento Mansioni – Jolly

Art. 45 - Il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando le mansioni relative alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile e prevalente, sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Art. 46 - Al lavoratore dipendente che adibito, per oltre due mesi, a mansioni per le quali è prevista una retribuzione superiore a quella che percepisce, deve essere corrisposta la retribuzione propria della mansione superiore.

Qualora l’esercizio delle mansioni si prolunghi oltre quattro mesi consecutivi, il dipendente deve essere inquadrato nella categoria superiore salvo che la temporanea assegnazione a mansioni superiori non abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Art. 47 - Vengono considerati Jolly quei lavoratori dipendenti cui l’Azienda non assegna una specifica mansione, per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell’intero ciclo di produzione presente nell’Azienda stessa.

L’inquadramento dei jolly sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

TITOLO XIV

Assunzione - Documentazione - Visita Medica

Art. 48 - L’assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge.

L’assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- data di assunzione e luogo dove il lavoratore è destinato a svolgere la prestazione;
- la durata del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;

- c. la durata del periodo di prova;
- d. la qualifica ed il livello d'inquadramento;
- e. il trattamento economico iniziale;
- f. il CCNL applicato.

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

L'Azienda deve consegnare gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL.

Art. 49 - Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

1. carta d'identità od altro documento equipollente;
2. libretto di lavoro e scheda professionale secondo quanto dalle vigenti disposizioni di legge;
3. documenti relativi alle assicurazioni sociali per i dipendenti che ne sono in possesso;
4. libretto di "indennità sanitaria" per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;
5. documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
6. accettazione della lettera di assunzione;
7. attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
8. certificato di servizio eventualmente prestato presso altre Aziende;
9. certificati, diplomi degli studi compiuti o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
10. altri documenti e certificati che l'Azienda richiederà per le proprie esigenze.

Il lavoratore dovrà dichiarare all'Azienda la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti.

Se si tratta di lavoratore apprendista all'atto dell'assunzione egli dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti.

L'Azienda deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Art. 50 - Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima dell'assunzione, a visita medica per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui è destinato.

Eguale potrà essere sottoposto a visita medica, a cura di gabinetti medici o di analisi specializzati, gestiti da Enti pubblici o universitari, allorché il lavoratore dipendente contesti la propria idoneità fisica a continuare ad espletare le proprie mansioni o ad espletarne altre che non siano compatibili, per maggior gravosità con la propria idoneità fisica.

Il Datore di lavoro ha la facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di Enti pubblici o da istituti specializzati di diritto pubblico.

Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui diagnosi sarà comunicata al lavoratore.

Art. 51 - In considerazione di quanto disposto dall'art. 25, comma 2 della Legge n°223 del 23 luglio 1991, non sono computati ai fini della determinazione delle quote di riserva:

- a. le assunzioni dei lavoratori con qualifiche ricomprese nei livelli primo e secondo;
- b. le assunzioni dei lavoratori con qualifiche ricomprese nei livelli terzo, quarto e quinto a condizione che abbiano già prestato servizio presso Aziende del medesimo settore ovvero che siano in possesso di un titolo di Azienda od attestati professionali attinenti alle mansioni da svolgere.

TITOLO XV Periodo di Prova

Art. 52 - La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

| | |
|-----------------|---|
| Quadri | 120 giorni di effettiva prestazione |
| 1° livello | 60 giorni di effettiva prestazione |
| 2° e 3° livello | 45 giorni di effettiva prestazione lavorativa |
| 4° e 5° livello | 30 giorni di effettiva prestazione lavorativa |
| 6° Livello | 15 giorni di effettiva prestazione lavorativa |

Nel corso del periodo di prova ed al termine dello stesso, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le Parti, senza obbligo di preavviso, ma con diritto al trattamento di fine rapporto.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'articolo 10 della legge n° 604 del 15.07 1996.

TITOLO XVI Orario di Lavoro

Art. 53 - La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità delle Aziende è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali e di norma di 8 (otto) ore giornaliere, che può essere distribuito su 5 (cinque) o 6 (sei) giornate lavorative; in questo ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, di norma entro le ore 13 del sabato.

Esemplificazione:

- a. **orario di lavoro su 5 (cinque) giorni** – Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore, si realizza attraverso la prestazione di 5 (cinque) giornate lavorative di 8 (otto) ore, da effettuarsi nei giorni dal lunedì al venerdì;
- b. **orario di lavoro su 6 (sei) giorni** – Tale forma di articolazione si realizza attraverso la redistribuzione in sei giornate lavorative dell'orario settimanale che resta sempre di 40 (quaranta) ore, fermo restando che la cessazione dell'attività lavorativa avverrà entro le ore 13 (tredici) del sabato.

La durata massima dell'orario di lavoro è fissata in 48 ore medie settimanali, comprese le ore straordinarie, calcolate su un periodo di 12 (dodici) mesi, così come previsto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003.

Ad esso è commisurata la retribuzione.

Per lavoro effettivo si intende ogni attività che richiede un'applicazione assidua e continuativa, conseguentemente non sono comprese nella dizione di cui sopra quelle occupazioni che richiedono per loro natura o nella specificità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, comunque tutto quanto previsto dall'art. 5 del R.D. n. 1955 del 10 settembre 1923.

Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante il lavoro superiore a 15 (quindici) minuti, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero, il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'Azienda.

La durata normale di lavoro per il lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa di cui all'art. 50 è fissato nei limiti previsti dalle leggi vigenti.

La distribuzione dell'orario di lavoro non potrà essere suddivisa in più di tre frazioni.

In relazione alle particolari esigenze delle Aziende, al fine di migliorare il servizio ai consumatori, con particolare riguardo ai flussi di clientela e di utenza, l'orario complessivo annuale di lavoro, pari a 40 (quaranta) ore settimanali per 52 settimane annue, potrà essere distribuito nel corso dell'anno, con un aumento settimanale di 12 (dodici) ore ad un massimo di 16 (sedici) ore settimanale all'anno. Il recupero dovrà essere effettuato nei periodi di minor lavoro o retribuito con una maggiorazione del 10% (dieci per cento).

La contrattazione Territoriale od Aziendale potrà disciplinare la possibilità, per il lavoratore, di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una determinata fascia, assicurando comunque una certa estensione temporanea (Flex-time).

Diverse condizioni sono demandate alla contrattazione integrativa Territoriale od Aziendale, anche se la distribuzione dell'orario di lavoro viene determinata dal presente CCNL.

Il Datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutto il personale interessato, l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

Durante l'orario di lavoro il lavoratore dipendente non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'Azienda senza esserne autorizzato.

Il trattarsi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato "tempo" a disposizione del Datore di lavoro.

Le Parti, per quanto concerne la flessibilità di cui al presente articolo, attuano una fattispecie di orario multiperiodale ai sensi del DM del 30 agosto 1999 e successive integrazioni o modificazioni.

Dichiarazione Congiunta

Le Parti, in relazione all'orario di lavoro di cui al presente articolo, affermano la volontà di perseguire nel corso della validità contrattuale, una progressiva riduzione dell'orario di lavoro stesso, nell'ambito di una politica generale di riduzione dell'orario di lavoro per favorire l'occupazione con il maturarsi delle condizioni di rilancio del settore.

Art. 54 – Per quelle occupazioni che richiedono, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, inservienti, centralinisti, personale addetto agli impianti di condizionamento e riscaldamento, personale addetto alla conduzione di piscine ed al controllo dei bagnanti ed altri eventuali profili individuati dall'Ente Bilaterale sull'interpretazione contrattuale), la durata dell'orario di lavoro normale settimanale può essere prevista nel contratto d'assunzione di 40 o di 48 ore ordinarie.

Tali lavoratori discontinui, a norma dell'art. 16 del D. Lgs. 66/03, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale della durata settimanale dell'orario di lavoro.

Pertanto, il presente CCNL prevede, per tali lavoratori, il tetto massimo medio settimanale di lavoro (ordinario e straordinario), sempre calcolato nell'arco di 12 mesi, pari a 60 ore settimanali, purché la prestazione sia stata prevista nel contratto d'assunzione in tali termini e sia stata esplicitamente accettata dal lavoratore, con apposizione di doppia firma, così come previsto per le clausole c.d. "vessatorie".

Per il lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia, una volta superato l'orario di lavoro normale di 48 ore settimanali, decorre la qualificazione straordinaria del lavoro con la maggiorazione del 10% per le prime 8 ore (48-56) e del 20% per le ore eccedenti.

TITOLO XVII

Personale non Soggetto a Limitazione di Orario

Art. 55 – Le Parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del RDL n. 692/1923, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'Azienda con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (articolo 3 del RD n° 1955/1923), individuato nel personale che riveste la qualifica di "Quadro" o di "Impiegato di I° o di II° livello", della classificazione di cui all'art. 32 e 33 del presente contratto.

La Paga Base Nazionale Conglobata del personale direttivo già comprende la retribuzione di eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi, nei limiti della normalità (massimo 32 ore mensili).

Salvo il caso di recupero, il lavoro straordinario eccedente i predetti limiti o svolto nei giorni di riposo o nei giorni festivi dovrà essere retribuito con le maggiorazioni contrattuali.

TITOLO XVIII

Orario di Lavoro dei Minori

Art. 56 – Per l'orario di lavoro dei minori di età si applicano le norme di Leggi vigenti.

L'orario di lavoro dei predetti minori, non può durare senza interruzione più di 4,30 ore (quattro ore e trenta minuti).

Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4,30 ore (quattro ore e trenta minuti), deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di almeno 30 (trenta) minuti ai sensi della legge n. 977/1967 e successive modificazioni ed integrazioni.

L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti non è cumulabile con le interruzioni sopra previste.

L'interruzione di maggior durata assorbe quella di minor durata.

L'orario e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte insieme agli altri orari.

TITOLO XIX

Lavoro Domenicale - Festivo – Notturno

Art. 57 - Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione del 6% (sei per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di Legge.

Art. 58 - Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale

Art. 59 – Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 20% (venti per cento), da calcolarsi sulla paga base nazionale.

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei).

Il personale addetto ai turni notturni, il cui orario di lavoro si protrae dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei), dovrà osservare un riposo di almeno 12 (dodici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

TITOLO XX

Lavoro Straordinario

Art. 60 - Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale giornaliero sono considerate lavoro straordinario.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del Datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, nel limite di 160 (centosessanta) ore annue. Il lavoratore dipendente non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal Datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base nazionale, per i lavoratori al quale non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

1. 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41° (quarantunesima) alla 48° (quarantottesima) ora settimanale;
2. 25% (venticinque per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° (quarantottesima) ora settimanale;
3. 35% (trentacinque per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
4. 40% (quaranta per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
5. 50% (cinquanta per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro, né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.

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

TITOLO XXI

Lavoro a Tempo Determinato

Art. 61 - La stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato deve risultare da un atto scritto e la mancanza dell'apposizione del termine di scadenza deve considerarsi assunzione a tempo indeterminato.

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

1. incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, nonché installazione e collaudo di nuove linee di servizi;
2. punte di più intensa attività, derivanti da richieste di mercato che non siano possibili 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;
3. esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
4. esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels);
5. operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
6. attività stagionali come definite al punto c) del successivo articolo "Durata massima – deroghe – precedenze", ivi comprese quelle definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni;
7. nelle fasi di avvio di nuove attività, conseguenti a nuovi investimenti. Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lett. a), dell'art. 10 del D. Lgs. n. 368/2001, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva. Per fase di avvio di nuove attività si intende, altresì, quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione, che potrà durare 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;
8. sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'Azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
9. sostituzione di lavoratori part-time a tempo determinato, nonché dei lavoratori di cui all'ultimo comma dell'art. 10;
10. 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;
11. fabbisogni connessi a temporanee esigenze amministrative e/o burocratico-commerciali e/o tecniche;
12. sperimentazione, per un periodo massimo di sei mesi, di nuovi modelli di orario di lavoro, che presuppongano ulteriore personale rispetto a quello in servizio.

Art. 62 - Durata massima – Deroghe – Precedenze - In applicazione dei commi da 4 bis a 4 sexies dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001:

- a) il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso Datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro; superato tale periodo il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato;
- b) in deroga a quanto disposto dal precedente punto a), in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art.

5, comma 4-bis, terzo periodo del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla Legge n. 247/2007, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita");

- c) la successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla Legge n. 247/2007, non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, anche per le stagionalità legate alla disponibilità delle materie prime e/o di consumo, fortemente condizionate dalla domanda dei consumatori, nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore merceologico dell'Azienda, quali le attività produttive concentrate in periodi dell'anno e/o finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, e per iniziative promo pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.

Per l'individuazione delle attività di cui sopra:

1. alle ragioni climatiche vanno ricondotte le attività finalizzate a rifornire i mercati dei prodotti il cui consumo è concentrato in particolari periodi (caldi o freddi), in ragione delle abitudini e tradizioni di consumo e/o delle caratteristiche dei prodotti;
2. alle ricorrenze di eventi e festività vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, che determinano un incremento dei consumi;
3. alle iniziative promo-pubblicitarie vanno ricondotte le attività finalizzate a qualificare il prodotto con confezioni particolari e/o modalità espositive espressamente dedicate.

Quando ricorrano i periodi di maggiore produzione riconducibili alle fattispecie sopra individuate, per cui occorra procedere all'assunzione temporanea di lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo di assunzioni sia contenuto nel tempo strettamente necessario.

Nell'arco dello stesso ciclo di attività stagionale non è consentito superare una durata massima complessiva di otto mesi per ogni singolo contratto, comprese le eventuali proroghe.

Resta ferma la facoltà delle Parti a livello nazionale di integrare o modificare le disposizioni di cui sopra, anche a seguito delle richieste derivanti dal livello aziendale:

- a. il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa Azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal Datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro;
- b. il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso Datore di lavoro per le medesime attività stagionali, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 63 – Ferie e Tredicesima - Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima mensilità, saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

Per le festività abolite cadenti nel periodo di lavoro determinato si fa riferimento all'art. 126 del presente contratto.

Art. 64 - Trattamento di Fine Rapporto - Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il trattamento di fine rapporto previsto dal presente CCNL.

Nota a Verbale N. 1

In applicazione del comma 7 dell'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001, sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche, la cui definizione le parti firmatarie del presente contratto demandano alle proprie strutture territoriali.

Nota a Verbale N: 2

Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato, le Parti, in sede Aziendale e/o territoriale, potranno valutare l'opportunità di individuare, nella stessa sede, concrete fattispecie relative alle lettere a), b), c) e d) di cui al comma 7, art. 10 del D. Lgs. n. 368/2001 e riconducibili alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo di cui all'art. 1 del medesimo decreto.

Titolo XXII

Lavoro Parziale o Part-Time – Part-Time post Partum Genitori di Portatori di Handicap e di Tossico Dipendenti

Art. 65 - Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze delle imprese e dei lavoratori concordano quanto segue.

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa con orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio può essere di tipo:

- a) orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;
- b) verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- c) misto, quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Art. 66 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale.

- a) l'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale consegue alla volontarietà di entrambe le parti (Azienda e Lavoratore), tale volontà deve risultare da atto scritto nel quale devono essere indicate la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno;
- b) nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time verticale o misto). Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. E' fatto salvo, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno un mese lavorativi. Le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, una maggiorazione retributiva dell'8%;
- c) in considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente CCNL, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 25% del normale orario di lavoro annuo. Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10%. Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero pattuito; tali prestazioni sono retribuite con le maggiorazioni stabilite per il personale a tempo pieno dall'art. 56 del CCNL;
- d) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, detta richiesta da parte del lavoratore è esigibile compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Azienda. La quale, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale darà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali.

Nell'ambito del Sistema di Informazione del presente CCNL verranno forniti i dati sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

I lavoratori affetti da gravi patologie che comportano una ridotta capacità lavorativa accertata dalla Commissione medica istituita presso il servizio sanitario pubblico competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Art. 67 – Il rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati i seguenti elementi:

- 1) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi d'orario esistenti in Azienda. La prestazione individuale sarà fissata tra Datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:
 - **Aziende che occupino complessivamente fino a 30 dipendenti**
 - a) 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
 - b) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;

- c) 532 ore, nel caso di orario ridotto al normale orario annuale;
 - **Aziende che occupino complessivamente più di 30 dipendenti**
 - a) 24 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
 - b) 72 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
 - c) 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale;
- 3) il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- 4) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno così come previsto dall'art.2, comma 2°, del D. Lgs. n.61/2000 e successive modifiche.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 (quattro) ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 (otto) ore settimanali per la giornata di sabato, cui potranno accedere studenti e/o lavoratori occupati a tempo parziale e indeterminato presso altro Datore di lavoro.

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

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

Art. 68 – Part-Time post Partum – Al fine di consentire alle lavoratrici assunte a tempo indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le Aziende accoglieranno e relative istanze entro i limiti appresso indicati, in funzione della fungibilità della richiesta avanzata da uno dei genitori che desideri trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

Nelle unità produttive, che occupano un numero di dipendenti occupati a tempo indeterminato compreso tra 10 e 20 non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore, tra 20 e 35 più di due lavoratori, oltre 35 l'8% della forza occupata.

Il Datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione della domanda.

La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 (sessanta) giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

Art. 69 - I genitori di Invalidi e di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di ottenerlo alle medesime condizioni dell'articolo precedente.

Titolo XXIII

Apprendistato

Contratto di Apprendistato per l'espletamento del Diritto - Dovere di Istruzione e Formazione

Contratto di Apprendistato Professionalizzante

Contratto di Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di Formazione

Art. 70 – Le Parti vista la razionalizzazione e revisione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione Europea, alla luce delle nuove normative introdotte, ritengono che l'istituto dell'apprendistato è un valido strumento sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo, che per l'incremento dell'occupazione giovanile.

Le norme vigenti in materia (Legge n. 30/2003, D. Lgs n. 276/03 e Legge 80/2005) hanno modificato la previgente disciplina.

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 per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione;
- c. contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro ed un apprendimento tecnico-professionale.

Art. 71 - Contratto di Apprendistato per l'espletamento del Diritto-Dovere di istruzione e formazione -

Il contratto di apprendistato del tipo a) è strettamente correlato alla riforma dell'ordinamento scolastico previsto dalla legge n. 53/2003.

Esso rappresenta un percorso alternativo alla formazione scolastica, in grado di consentire l'acquisizione di un titolo di studio attraverso appunto il rapporto di lavoro e l'assolvimento dell'obbligo formativo per almeno dodici anni e fino al compimento della maggiore età.

Questa forma di apprendistato è destinata ai giovani e agli adolescenti che abbiano compiuto 15 anni di età e ha una durata non superiore a 3 (tre) anni; comunque, la durata sarà "mobile" nell'arco temporale considerato, nel senso che andrà determinata in base alla qualifica da conseguire, al titolo di studio, ai crediti professionali e formativi conseguiti ed all'accertamento dei crediti formativi conseguiti con la legge n. 53/2003.

A tale riguardo, è bene ricordare che è stato pubblicato, sul supplemento ordinario n. 175 alla Gazzetta Ufficiale n. 257 del 4 novembre 2005, il D.L.vo 17 ottobre 2005 n. 226, che cambia la struttura delle scuole superiori ed istituisce otto nuovi licei definendo, al contempo, le linee generali per il sistema della formazione in alternanza con il lavoro.

La riforma andrà in vigore a partire dall'anno scolastico 2007-2008.

Il contratto di apprendistato può essere concluso, fermo restando il limite di durata di cui sopra, in tutti i settori di attività, purché la finalità sia riconducibile al conseguimento di una qualifica professionale. L'apprendistato di tipo a) è disciplinato dalle Regioni o dalle Province Autonome in accordo con il Ministero del Lavoro e il Ministero della Pubblica Istruzione e sentite le Organizzazioni sindacali.

Art. 72 - Contratto di Apprendistato per l'acquisizione di un Diploma o Percorsi di Formazione -

L'apprendistato cosiddetto di tipo b) mira al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, ovvero di un titolo di studio universitario, ovvero di un percorso di alta formazione.

Con questa forma di contratto possono essere assunti, in tutti i settori di attività, i giovani di età compresa fra i 18 e i 29 anni che siano già in possesso di un titolo di studio e vogliano conseguire una qualifica di livello secondario o superiore.

Possono essere assunti, tuttavia, anche soggetti che abbiano compiuto il diciassettesimo anno di età a condizione che siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge n. 53/2003.

La durata di questa tipologia contrattuale viene stabilita dalle Regioni in accordo con le associazioni dei Datori di lavoro e dei lavoratori, l'Università e altre istituzioni formative.

Art. 73 - Il Contratto di Apprendistato Professionalizzante – Lo scopo dell'apprendistato di tipo c) è di far acquisire al lavoratore non un titolo di studio nell'ambito del sistema "istruzione", ma una qualificazione mediante la formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base tecnico-professionali.

Infatti, questa forma d'apprendistato non è legata, come le altre due tipologie d'apprendistato, alla necessità dell'apprendista di completare la scuola dell'obbligo o diploma o alte professionalità.

La regolamentazione del contratto d'apprendistato professionalizzante è demandata alle Regioni e alle Province autonome in accordo con le Organizzazioni sindacali.

Tuttavia, in attesa dell'emanazione della normativa da parte delle Regioni e delle Province autonome, la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi di categoria stipulati da associazioni dei Datori di lavoro e prestatori di lavoro (Art. 13 bis L. 80/2005 di conversione del D. L. n. 35/2005 G. U. n. 111 del 14 maggio 2005 che ha modificato l'art. 49 del D. Lgs. n. 276/2003 prevedendo il comma 5 bis).

Nota a Verbale

La disciplina prevista dal presente CCNL per l'apprendistato professionalizzante si applica agli apprendisti assunti dal 01.07.2009. Per gli apprendisti minori di anni 18, valgono le norme stabilite dal precedente CCNL.

Art. 74 - Durata - La durata massima del periodo d'apprendistato professionalizzante e la sua suddivisione in periodi, ai fini retributivi e d'inquadramento, sono così fissate:

| Livelli | Durata complessiva mesi | Primo periodo mesi | Secondo periodo mesi | Terzo periodo mesi |
|----------------|--------------------------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| 1° | 72 | 20 | 20 | 32 |
| 2° | 72 | 20 | 20 | 32 |
| 3° | 66 | 20 | 20 | 26 |
| 4° | 60 | 20 | 20 | 20 |
| 5° | 48 | 12 | 18 | 18 |

Art. 75 – Inquadramento e Trattamento Economico - L'inquadramento e il relativo trattamento economico sono così fissati:

| Inquadramento e Trattamento Economico | | | |
|--|---|--|--|
| Inquadramento Finale al termine del periodo d'apprendistato | Periodi d'Apprendistato | | |
| | Primo Periodo | Secondo Periodo | Terzo Periodo |
| | Assunzione – Livello Paga Base Nazionale | Livello % su Paga Base Nazionale | Livello % su Paga Base Nazionale |
| 1° Livello | 3° Livello P.B.N. (*) | 3° Livello - P.B.N. | 2° Livello- P.B.N. |
| 2° Livello | 4° Livello P.B.N. | 4° Livello- P.B.N. | 3° Livello - P.B.N. |
| 3° Livello | 5° Livello - P.B.N. | 5° Livello - P.B.N. | 4° Livello- P.B.N. |
| 4° Livello | 6° Livello - P.B.N. | 6° Livello- P.B.N. | 5° Livello- P.B.N. |
| 5° Livello | 6° Livello - P.B.N. | 6° Livello - P.B.N. | 6° Livello - P.B.N. |

(*) **P.B.N. – Paga Base Nazionale art. 44 del presente CCNL.**

Il periodo d'apprendistato professionalizzante iniziato presso altri Datori di lavoro, deve essere computato per intero nella nuova Azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Saranno inoltre computati, ai fini della durata dell'apprendistato professionalizzante previsto nel presente articolo, i periodi d'apprendistato svolti, nell'ambito del diritto-dovere d'istruzione e formazione.

L'intero periodo d'apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, ai fini dei vari istituti contrattuali, ma non degli aumenti periodici d'anzianità.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista d'analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

E' demandata alle Parti stipulanti la contrattazione di 2° livello, la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite dalla predetta contrattazione.

Art. 76 - Per tutti i contratti d'apprendistato resta valida la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dalla Legge 25/1955 e dalla L. 196/97, successive modificazioni ed integrazioni.

Ai fini previdenziali gli apprendisti saranno assicurati:

- a. per invalidità, vecchiaia, superstiti;
- b. per gli assegni al nucleo familiare;
- c. per la malattia e la maternità;
- d. per infortuni sul lavoro e le malattie professionali.
- e. Saranno **esclusi**, salvo diverse previsione legale in deroga, da:
- f. trattamenti d'integrazione salariale;
- g. fondo di garanzia TFR;
- h. indennità di disoccupazione.

Art. 77 - Malattia – Infortuni - In caso di malattia e d'infortunio non sul lavoro spetta al lavoratore - nei limiti del periodo di comporto - il seguente trattamento complessivo, integrativo dell'indennità corrisposta dall'INPS, posto a carico del Datore di lavoro:

1. nei primi due periodi d'apprendistato:
 - a. dal 4° al 20° giorno di malattia: 10% della retribuzione normale dell'apprendista;
 - b. dal 21° al 180° giorno di malattia: 20% della retribuzione normale dell'apprendista;
2. nel terzo periodo d'apprendistato: per tutto il periodo di malattia, entro i limiti del comporto, il 30% della retribuzione normale dell'apprendista, dal quarto giorno.

Eventuali trattamenti più favorevoli potranno essere stabiliti "ad personam".

Art. 78 - Assunzione - Il contratto d'apprendistato può essere stipulato per lavoratori d'età compresa tra i 18 e 29 anni.

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

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

La durata è stabilita in relazione al tipo di qualificazione da conseguire, ma in ogni caso non superiore a 6 anni.

Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'apprendista, si fa riferimento all'art. 33 del presente CCNL.

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

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

Art. 79 – L'Azienda potrà assumere apprendisti qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 50% degli apprendisti il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei diciotto mesi precedenti.

Se nei diciotto mesi precedenti sono scaduti meno di tre contratti d'apprendistato, l'Azienda è esonerata dal vincolo che precede.

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

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

Art. 80 - Il Periodo di Prova - L'assunzione dell'apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova.

La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dall'art. 67 del presente CCNL validi per il livello finale di qualificazione dell'apprendista.

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

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

I diritti. Durante la prova l'apprendista ha diritto ai trattamenti di legge e del contratto per gli apprendisti di uguale qualifica che abbiano superato il patto di prova.

E' ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso e di una specifica motivazione.

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

La sospensione proroga in ugual modo la durata del patto di prova.

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

La sospensione e la proroga del termine devono essere documentate da una comunicazione scritta che il Datore invierà all'Apprendista prima del compiersi del termine del patto.

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

Art. 81 – Proporzione Numerica - Un Datore di lavoro nel numero di apprendisti da assumere non può superare il 100% dei dipendenti qualificati.

Se un Datore di lavoro ha alle proprie dipendenze dipendenti qualificati in numero inferiore o pari a tre, potrà assumere al massimo tre apprendisti.

Art. 82 - Formazione: Contenuti - Per la formazione degli apprendisti i Datori di lavoro faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati dalle Parti stipulanti il presente accordo.

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 professionalizzante andranno predisposti 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 di riferimento.

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

1. i contenuti e le competenze accoglienza, valutazione del livello d'ingresso e definizione del patto formativo;
2. competenze relazionali;
3. organizzazione ed economia;
4. disciplina del rapporto di lavoro;
5. sicurezza sul lavoro.

Le attività a carattere tecnico - professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

a) competenze di settore:

1. conoscere le caratteristiche del settore;
2. conoscere l'Azienda di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera;
3. saper operare nel rispetto delle norme legali e delle buone prassi in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di rispetto della riservatezza dei dati personali;
4. conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni dei servizi, di processo e nel contesto operativo.

b) competenze di aree:

1. conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di erogazione dei servizi;
2. sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'Azienda;
3. saper operare in un contesto orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente;
4. conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività;
5. conoscere e saper utilizzare il glossario della professione;
6. conoscere i sistemi di tutela del consumatore;
7. conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate alla relazione con il cliente;
8. conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari (ore effettivamente richieste dalla missione).

c) competenze di profilo:

1. riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio;
2. conoscere gli elementi qualificati il buon livello dei servizi;
3. saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso e la conservazione di strumenti, dotazioni e materiali;
4. leggere ed interpretare la documentazione tecnica-amministrativa dell'Azienda (quanto richiesto dalla mansione);
5. saper utilizzare i principali software applicativi;
6. saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale;
7. saper gestire le comunicazioni dirette e telefoniche;
8. conoscere e saper utilizzare le tecniche relative alle varie fasi della vendita dei servizi (quanto effettivamente richiesto dalle mansioni);
9. saper condurre una conversazione in lingua straniera finalizzata alle operazioni di vendita dei servizi (quanto effettivamente e richiesto dalle mansioni);
10. conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale.

La formazione per l'apprendista professionalizzante è erogata per tutte le qualifiche di cui all'art. 33 del presente CCNL.

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

Le Parti firmatarie il presente accordo considerano altresì valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra regioni, province ed Associazioni Datoriali e Sindacali competenti per territorio.

Dichiarazione a Verbale

Le Parti, considerato il carattere sperimentale della normativa prevista dal precedente articolo, convengono sull'opportunità di costituire un'apposita commissione per l'aggiornamento dei contenuti dell'attività formativa degli apprendisti che sia specifica per l'ambito d'applicazione del presente CCNL.

Le Parti richiamando la normativa vigente e considerando il carattere sperimentale della normativa, delegano ad una Commissione Paritetica costituita nell'ambito dell'Ente Bilaterale Nazionale, la definizione di regole condivise per l'individuazione dei contenuti che saranno oggetto dell'obbligo formativo.

Art. 83 - Tutor - Le Parti s'impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere le agevolazioni contributive previste ai sensi dell'art. 16, comma 3, legge n. 196/1997 e dell'art. 4, D.M. 8 aprile 1998 per i lavoratori impegnati in qualità di "Tutor", comprendendo nelle Aziende con meno di 15 dipendenti, fra questi anche i titolari, o i loro familiari coadiutori.

Art. 84 - Competenze degli Enti Bilaterali – Le Parti contraenti sottolineano l'importanza della formazione esterna per l'apprendistato professionalizzante, da svolgere presso strutture accreditate e suggerite dagli Enti Pubblici o dagli Enti Bilaterali (ENBOA o ERBOA Regionali).

Gli Enti Bilaterali (ENBOA e ERBOA Regionali) sono altresì indicati come soggetti ai quali il Datore di lavoro e l'Apprendista possono richiedere il parere di conformità sul contratto di apprendistato da attivare.

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

Ai fini del conseguimento della qualificazione è destinata alla formazione teorica, effettuata in aula o mediante corsi esterni, su temi inerenti la qualifica da conseguire o negli studi seguendo un modulo formativo predefinito, un monte orario di 120 ore medie annue retribuite.

Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 60 ore medie annue retribuite.

Le Parti, attraverso l'"ENBOA" definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:

- a. le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alle Aziende;
- b. la quota parte di 120 ore di formazione - da svolgere con priorità temporale - da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;
- c. le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'Azienda.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il Datore di lavoro, a richiesta dell'apprendista, attesta l'attività formativa svolta.

Art. 85 - Trattamento normativo - L'apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, durante il periodo d'apprendistato, al trattamento normativo dei lavoratori di pari qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Le ore d'insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro e sono quindi retribuite.

Eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la normale retribuzione oraria di lavoro ordinario dell'apprendista.

Sul foglio paga, possibilmente, sarà riportata con apposita voce "formazione retribuita".

Art. 86 - Obblighi del Datore di Lavoro - Il Datore di lavoro ha l'obbligo di:

1. impartire o fare impartire all'apprendista nell'Azienda o sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica e dal contratto di apprendistato;
2. non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo od analoghe forme di incentivo;
3. non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto;
4. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
5. accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 (otto) ore settimanali per non più di 20 settimane l'anno;
6. per gli apprendisti minori, informare periodicamente, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente n. 3), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al sesto livello del presente CCNL, sempre che lo svolgimento di tale attività, sia accessoria alle mansioni oggetto della qualifica, non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Art. 87 - Doveri dell'apprendista - L'apprendista deve:

1. seguire le istruzioni del Tutor, del Datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
2. prestare la sua opera con la massima diligenza;
3. frequentare assiduamente e con diligenza i corsi d'insegnamento complementare;
4. osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni dell'Azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali o di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui al terzo punto del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

L'Apprendista, a richiesta, è tenuto ad effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste con la Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario entro il limite massimo di un'ora giornaliera e quattro ore nella giornata di riposo.

Art. 88 - Diritti dell'Apprendista - L'apprendista ha diritto a ricevere la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi.

L'apprendista non potrà essere adibito a:

- a. lavoro straordinario o supplementare eccedente 120 ore per anno solare. Si escludono dal limite che precede eventuali tempo di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro;
- b. lavoro a turno notturno o festivo per le Aziende che operano su 24 ore.

Dichiarazioni congiunte

1° - Le Parti si riuniranno ogni qualvolta saranno apportate modifiche od integrazioni alle leggi vigenti in materia d'apprendistato.

2° - Le Parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, s'incontreranno tempestivamente per le conseguenti armonizzazioni o modifiche che dovranno essere recepite anche dai contratti d'apprendistato in corso.

TITOLO XXIV Telelavoro

Art. 89 - Il Telelavoro è una forma di organizzazione del lavoro a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore (lavoratore dipendente) e l'Azienda.

Il Telelavoro è solo un modo particolare di svolgimento della prestazione lavorativa, quindi è parte dell'organizzazione dell'Azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno all'Azienda e, spesso, coincide con l'abitazione del telelavoratore.

Il telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti dei lavoratori dipendenti che svolgono l'identica attività nei locali dell'Azienda. In quanto compatibile il telelavoratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'Azienda.

Art. 90 – Tipi di Telelavoro. Il Telelavoro può essere di tre tipi:

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

Art. 91 – Il Telelavoro domiciliare e remotizzato si applica esclusivamente ai telelavoratori subordinati.

Il Telelavoro subordinato può svolgersi anche con contratto a tempo parziale o a tempo determinato, sia esso domiciliare o remotizzato.

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

Art. 92 - Il Telelavoro ha carattere volontario sia per l'Azienda che per il lavoratore dipendente.

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

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

Art. 93 - I telelavoratori dovranno essere messi nella condizione di fruire delle medesime opportunità d'accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per lavoratori e/o per i lavoratori dipendenti comparabili ed ha diritto ad una formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

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

Art. 94 – L'Azienda adotterà tutte le misure appropriate, in Particolare per quello che riguarda i software atti a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore dipendente per fini professionali.

L'Azienda provvederà ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e le regole applicabili, relative alla protezione dei dati.

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

È demandata alla contrattazione da effettuarsi tra le Parti stipulanti il presente CCNL ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.

Art. 95 – L'Azienda, previa informazione ai telelavoratori, può instaurare strumenti di controllo nel rispetto sia del decreto legislativo del 9 aprile 2008 n. 81, che dalle leggi vigenti in materia (le quali sanciscono che nessun dispositivo o controllo quantitativo o qualitativo può essere utilizzato tramite software all'insaputa dei telelavoratori).

Art. 96 - Ogni questione dubbia in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con apposita commissione da costituirsi, a richiesta, tra le Parti stipulanti il presente CCNL, prima dell'inizio del contratto di Telelavoro.

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

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

Art. 97 - Alla contrattazione di secondo livello, da effettuarsi tra le Parti stipulanti il presente CCNL, è demandato approfondire:

1. l'adozione di misure dirette a prevenire o ridurre l'isolamento del telelavoratore dall'ambiente di lavoro, come i contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni dell'Azienda;
2. il carico di lavoro;
3. eventuale fascia di reperibilità;
4. la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione del tempo di lavoro al telelavoratore.

Art. 98 - Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le norme previste dal decreto legislativo n. 66/2003.

Art. 99 - Il telelavoratore ha gli stessi diritti dei lavoratori dipendenti o dei soci lavoratori che operano all'interno dell'Azienda con le medesime mansioni e/o qualifica.

Art. 100 - La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico dell'Azienda.

TITOLO XXV Lavoratori Studenti

Art. 101 – Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, i datori di lavoro concederanno ai lavoratori non in prova, che intendono frequentare corsi di studi diversi dalla formazione e dall'aggiornamento professionale, in scuole d'istruzione dell'obbligo o superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e dei diplomi universitari o di laurea, i seguenti benefici:

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

Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di uno.

Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di una volta nello stesso anno accademico.

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

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

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

TITOLO XXVI

Lavoratori Invalidi o diversamente abili

Art. 102 - Nel caso d'assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori invalidi valgono le norme di legge e il presente CCNL.

Le Parti stipulanti il presente contratto, al fine di promuovere l'integrazione e l'inserimento lavorativo delle persone a validità ridotta in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convergono di favorirne la collocazione nelle strutture aziendali rientranti nella sfera d'applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, avvalendosi degli strumenti agevolativi previsti anche nell'ambito delle Convenzioni per l'inserimento, compatibilmente con le possibilità tecniche - organizzative delle Aziende.

In occasione di avviamenti di lavoratori diversamente abili, effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, l'Azienda e qualora presente la RSA, verificheranno, congiuntamente, le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti e utilizzarne al meglio le attitudini lavorative.

Nel caso in cui non siano riscontrate concrete possibilità di idonea occupazione nella struttura organizzativa dell'Azienda, si attiveranno gli opportuni interventi presso le strutture pubbliche preposte, affinché sia realizzato l'avviamento in un'altra unità.

A livello territoriale, si studieranno le iniziative idonee, affinché le strutture che operano nella formazione professionale organizzino corsi/percorsi specifici atti a formare ed immettere nel mercato del lavoro soggetti diversamente abili, favorendone l'utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità.

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di disabili e i permessi fruiti direttamente dai lavoratori diversamente abili, si fa riferimento a quanto previsto in materia dalla legge n. 104/92.

TITOLO XXVII

Contratti d'Inserimento

Art. 103 - Il contratto d'inserimento è quel contratto che, attraverso un progetto individuale d'adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad uno specifico contesto lavorativo, mira all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro di particolari categorie di lavoratori.

Art. 104 – Il contratto d'inserimento ha la finalità di inserire o reinserire nel mercato del lavoro:

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

Art. 105 – In presenza dei requisiti soggettivi richiesti dall'articolo precedente, il contratto d'inserimento può essere utilizzato anche per favorire l'ingresso al mercato del lavoro di cittadini comunitari ed extracomunitari. I Datori di lavoro che possono stipulare i contratti d'inserimento sono:

- a. aziende, loro consorzi e gruppi di Aziende. Quanto ai consorzi od ai gruppi di Aziende il progetto d'inserimento può prevedere l'impiego in diverse società del gruppo o consorziate. In tal caso si potrà dare l'ipotesi di un unico contratto di lavoro d'inserimento con una singola società del consorzio o del gruppo che, però, potrà "inviare" il lavoratore, ai fini del progetto d'inserimento, presso più società del consorzio o del gruppo. In tal caso, il limite percentuale previsto dall'art. 54, comma 3 del D. Lgs. 276/2005, sarà computato esclusivamente in capo alla singola società che risulta essere la datrice di lavoro;
- b. associazioni professionali;
- c. associazioni sindacali e socio-culturali.

Per poter assumere con questo contratto, il Datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 40% dei lavoratori il cui contratto d'inserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

Art. 106 - Sono esclusi dal computo del 40% i lavoratori:

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

Il raggiungimento di questa misura si ottiene anche qualora il contratto sia stato trasformato prima della sua naturale scadenza.

Tali modalità non trovano applicazione se nei 18 mesi precedenti siano scaduti due soli contratti d'inserimento.

Rimangono in vigore le disposizioni dettate dall'art. 20 della Legge 223/91 in materia di contratti di reinserimento qualora le stesse siano più favorevoli.

Per l'applicazione del disposto normativo dell'art. 20 citato, possono stipulare il contratto d'inserimento lavoratori che fruiscono da almeno dodici mesi del trattamento speciale di disoccupazione. I soggetti per cui è applicabile tale normativa sono i lavoratori edili che hanno lavorato per almeno 18 mesi e che sono stati licenziati da Aziende che operino in aree nelle quali il CIPI accerta un alto tasso di disoccupazione conseguente al previsto completamento d'impianti industriali o d'opere pubbliche di grandi dimensioni.

Art. 107 - Forma e Contenuti - Il contratto d'inserimento può riguardare qualsiasi tipologia di lavoro. Il contratto d'inserimento deve essere redatto per iscritto e deve contenere il progetto individuale.

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

Inoltre il contratto d'inserimento deve indicare:

1. la durata;
2. le mansioni e la categoria d'inquadramento;
3. il progetto individuale d'inserimento;
4. l'eventuale periodo di prova;
5. l'orario di lavoro;
6. il trattamento di malattia e/o infortunio.

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

Art. 108 - Il progetto Individuale d'Inserimento - Per stipulare il contratto d'inserimento è necessaria la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale d'inserimento, nel rispetto di quanto stabilito dal presente CCNL, oppure dagli Enti bilaterali.

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

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

L'accordo interconfederale 11 febbraio 2004, ha efficacia transitoria fino alla definizione della materia specifica.

Art. 109 - Durata - Il contratto d'inserimento, secondo l'art. 57 del D. Lgs. 276/2003, ha una durata non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi.

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

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

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

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

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

Art. 110 - Modalità della formazione - Il progetto individuale d'inserimento deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore inerente l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica (da svolgersi nella fase iniziale del rapporto di lavoro), di disciplina del rapporto di lavoro e d'organizzazione aziendale.

La formazione teorica deve, inoltre, essere accompagnata da successive fasi d'addestramento specifico.

Gli esiti della formazione saranno riportati sul libretto formativo previsto dal D. Lgs.276/2003 all'art. 2 e approvato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con il D. M. 10 ottobre 2005. "In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale d'inserimento di cui sia esclusivamente responsabile il Datore di lavoro e che siano tali da impedire la realizzazione delle finalità" del contratto d'inserimento, il Datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello d'inquadramento superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore alla fine del periodo d'inserimento, maggiorata del 100%. Il contratto di lavoro, però, non si trasforma a tempo indeterminato.

Art. 111 - I soggetti abilitati alla formazione sono le strutture formative paritetiche, ove presenti. In alternativa:

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

Art. 112 - Disciplina del Rapporto di Lavoro - Al contratto d'inserimento si applica la disciplina prevista per i contratti a tempo determinato (D.Lgs. 368/2001) e successive integrazioni o modifiche e dal **TITOLO XXI** del presente CCNL.

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

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

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

TITOLO XXVIII **Occupazione Femminile**

Art. 113 - Le Parti s'incontreranno periodicamente a livello regionale o provinciale, al fine di realizzare azioni positive a favore dell'occupazione femminile.

A tal fine, saranno costituiti comitati per le pari opportunità, per la progettazione e l'attuazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse pubbliche di sostegno.

TITOLO XXIX **Occupazione Stranieri**

Art. 114 - Le Parti preso atto del costante aumento del fenomeno migratorio nel nostro Paese e dell'occupazione dei cittadini stranieri, ritengono necessario affrontare tale tematica e concordano di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione di tale categoria di lavoratori, anche attraverso attività di studi e di ricerca finalizzate alla promozione d'interventi mirati ai diversi livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale ed aziendale).

Le Parti s'impegnano a promuovere condizioni di parità all'accesso a tutte le forme d'impiego previste dal presente CCNL, compatibilmente con le condizioni legali di soggiorno in Italia, del cittadino straniero.

Le Parti sociali, infatti, consapevoli delle problematiche connesse alle differenze linguistiche, culturali nonché alle problematiche legate all'integrazione socio-lavorativa dei soggetti di cui trattasi, stante le ripercussioni nell'abito del lavoro regolare e del fenomeno infortunistico, convengo di affidare agli Enti Bilaterali Nazionale e Regionali o agli Enti di formazione paritetici, costituiti dalle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, un ruolo attivo anche per ottenere finanziamenti atti a:

1. razionalizzare ed incrementare la formazione integrativa dei lavoratori migranti;
2. attuare corsi di lingua italiana e formazione specifica;
3. attuare i programmi di formazione interculturale finalizzati sia al miglioramento della comunicazione tra le varie etnie, sia all'acquisizioni dei fondamentali principi civici del nostro ordinamento (doveri e diritti del cittadino).

Gli Enti di Formazione dovranno determinare un piano d'azione che realizzi:

- a. la possibilità di fornire corsi d'alfabetizzazione con mutualità dei costi;
- b. la razionalizzazione delle iniziative dei soggetti per la formazione preventiva;
- c. l'attuazione dei programmi di formazione civica.

Gli organismi bilaterali possono ai sensi dell'art. 4, comma 1°, del D. Lgs. 286/1998 stipulare convenzioni dirette a favorire l'accesso dei lavoratori stranieri ai posti stagionali ed agli stages formativi.

TITOLO XXX

Riposo Giornaliero - Riposo Settimanale

Art. 115 – Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale ed aziendale, potranno essere concordate modalità di deroga al riposo giornaliero di 11 ore consecutive di cui all'art. 17 del D.Lgs.66/2003. Nell'attesa della regolamentazione di quanto sopra riportato e fatte salve le ipotesi già convenute al II livello di contrattazione, il riposo giornaliero di 11 (undici) ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:

1. cambio del turno;
2. interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti ed attrezzature;
3. manutenzioni svolte verso terzi;
4. attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
5. allestimenti in fase d'avvio di nuove attività,
6. studi che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle 11 (undici) ore;
7. vigilanza degli impianti e custodia;
8. tempo degli inventari, redazione dei bilanci, preparazione delle assemblee adempimenti fiscali od amministrativi straordinari.

In tali ipotesi, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, le Parti concordano che la garanzia di un riposo minimo continuativo di almeno 9 (nove) ore rappresenta un'adeguata protezione degli stessi, purché tale contrazione sia contenuta entro il massimo di 20 (venti) giorni lavorativi per anno solare.

Art. 116 – Ai sensi di legge, tutto il personale ha diritto ad un riposo settimanale di 24 (ventiquattro) ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui sopra.

Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere a diverse modalità di godimento del riposo settimanale ai sensi e per gli effetti dell'art. 9, comma 2, del D. Lgs. 66/2003, nelle sue eccezioni:

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

Nelle ipotesi elencate al comma precedente, il riposo settimanale potrà essere usufruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 giorni o nel diverso periodo che sarà determinato dalla contrattazione di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24+9 ore di riposo ogni sei giornate effettivamente lavorate.

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

In caso di rinvio del riposo oltre il settimo giorno, sarà riconosciuta al lavoratore, a titolo risarcitorio, un'indennità fissa di € 5 per ciascuna settimana soggetta a rinvio (massimo 4 settimane / mese).

TITOLO XXXI

Permessi Retribuiti - Permessi non Retribuiti Permessi Straordinari Retribuiti

Art. 117 - Al lavoratore dipendente potranno essere concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi (visite mediche, colloqui insegnanti figli, ecc...), da chiedere, salvo imprevedibilità ed urgenza, almeno con un giorno d'anticipo.

Tali permessi retribuiti non possono superare complessivamente le 16 (sedici) ore l'anno.

Essi sono concessi a richiesta del lavoratore dipendente, contemperando le esigenze di lavoro dell'Azienda.

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non siano, in tutto o in parte usufruite entro l'anno solare di maturazione, il lavoratore dipendente ha diritto alla corresponsione della relativa indennità sostitutiva unitamente al saldo delle competenze di gennaio dell'anno successivo.

In casi speciali e giustificati e preventivamente autorizzati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando, compatibilmente agli orari dell'Azienda, le ore d'assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un ora al giorno.

Ai sensi dell'articolo 11 della legge 21 marzo 1990, n. 53 art. 11, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano, a funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni d'assenza dal lavoro, compresi nel periodo di cui al comma precedente, sono considerati, a tutti gli effetti, giorni d'attività lavorativa.

Art. 118 - Possono essere concessi periodi d'aspettativa, oltre a quelli previsti dalle norme vigenti, per richiesta scritta del dipendente, purché sussistano documentate e gravi necessità personali e/o familiari, senza che ciò comporti nessun onere a carico dell'Azienda né gravi compromissioni dell'attività.

Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore l'anno.

Nel corso dell'aspettativa non retribuita non matura, pro quota, la retribuzione, sia quella diretta sia differita. Pertanto, convenzionalmente, non matura 1:1904 dei ratei di retribuzione differita (ferie, tredicesima ecc.) per ciascuna ora d'aspettativa non retribuita.

Art. 119 – Come previsto dall'art. 4 della legge 8 marzo 2000 n. 53, al lavoratore sarà concesso un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi l'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore o la lavoratrice possono concordare con il Datore di lavoro diverse modalità d'espletamento dell'attività lavorativa.

Sintesi dei permessi straordinari retribuiti:

| EVENTI | GIORNI |
|---|--------|
| matrimonio di un figlio/a | 1 |
| nascita o adozione di un figlio/a | 2 |
| decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, di un coniuge, di figli | 3 |
| decesso di un suocero, di un nonno | 1 |
| Al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti i diritti previsti dall'art. 5 della legge 6 marzo 2001 n. 52. | |

In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potrà concordare congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalla banca delle ore.

TITOLO XXXII

Sospensione - Riduzione Orario Lavoro – Soste – Banca delle Ore

Art. 120 - In caso di breve sospensione del lavoro (inferiore a trenta minuti) per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore dipendente quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.

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

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

Art. 121 - In caso di diminuzione del lavoro, constatata anche dai lavoratori dipendenti, il Datore di lavoro può accordarsi con i propri lavoratori dipendenti per una sospensione dal lavoro a rotazione per periodi non superiori a 10 giorni.

In tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione e non maturerà alcuna mensilità aggiuntiva escluso il T.F.R.

Art. 122 – Per la sospensione superiore a 30 minuti, dovuta a causa di forza maggiore e per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del lavoratore dipendente o del Datore di lavoro è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

Art. 123 – Nel caso di punte di lavoro di più intensa attività e di prevedibili periodi d'attività ridotta, il Datore potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente contratto:

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

Quindi i seguenti casi:

- superare l'orario contrattuale settimanale sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane;
- ridurre l'orario contrattuale ordinario settimanale sino ad un minimo di 32 ore settimanali, per un massimo di 24 settimane;
- nel caso di riduzione del fabbisogno d'ore con previsione di successivo recupero il Datore di lavoro potrà ridurre l'orario settimanale lavorato fino al limite minimo di 24 ore settimanali, anticipando la retribuzione

contrattuale di 40 ore settimanali e ponendo le ore anticipate del lavoratore nel conto della Banca delle Ore.

Ai lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 1 (uno) sarà riconosciuta la normale retribuzione ordinaria per 40 ore settimanali e la sola maggiorazione del 10% per le ore eccedenti.

Le ore eccedenti dovranno essere contabilizzate, quali crediti del lavoratore, nella Banca delle Ore.

Ai lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 2 (due) spetterà l'intera retribuzione ordinaria afferente 40 ore settimanali con corrispondente deduzione delle ore non effettivamente lavorate, dal conto della Banca delle Ore individuale.

Ai lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 3 (tre) spetterà la sola maggiorazione del 10% per le ore eccedenti le 40 settimanali e il recupero avverrà alle stesse condizioni del regime previsto al punto 1 (uno).

Il saldo massimo della Banca delle Ore potrà essere di 192 ore a favore del lavoratore o del datore di lavoro. Il regime d'intensificazione e rarefazione è continuo, pertanto il saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1 gennaio dell'anno successivo. In caso di cessazione il saldo della banca delle ore sarà addebitato o accreditato con le competenze di chiusura del rapporto.

L'accredito comporterà maggiorazione del 20%.

Esclusivamente su richiesta del lavoratore eventuali saldi d'intensificazione potranno essere retribuiti con la retribuzione corrente maggiorata del 20% pertanto, l'intensificazione non goduta determinerà una maggiorazione complessiva del 30% (10% all'atto dell'intensificazione e 20% all'atto della liquidazione).

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

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

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

- a. da 72 a 24 ore: 0,20 centesimi all'ora di minore preavviso;
- b. da 24 a 0 ore 0,40 centesimi all'ora di minore preavviso.

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

La maggiorazione, di cui ai punti che precedono, non concorre a formare la base di calcolo del T.F.R.

TITOLO XXXIII

Riduzione dell'Occupazione

Art. 124 - Per periodi di prevista lunga sospensione di lavoro, dove si potrebbe anche configurare una riduzione dell'occupazione aziendale, per mancanza di commesse od altro, il Datore di lavoro, i dipendenti e le Organizzazioni Sindacali stipulanti posso accordarsi per una redistribuzione dell'attività lavorativa, con riduzione anche della retribuzione, onde evitare licenziamenti e perdite di maestranze specializzate.

Dichiarazione congiunta

Le Parti interverranno presso le sedi competenti per richiedere una modificazione della Legge che garantisca concorso di tutte le parti nella salvaguardia del potere d'acquisto dei salari, anche in presenza di retribuzioni ridotte erogate per effetto dell'articolato di cui sopra.

TITOLO XXXIV

Festività - Festività Abolite

Art. 125 - Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti come previsto dal presente CCNL, i giorni appresso specificati:

- 1. festività nazionali:**
 - a) 25 aprile - ricorrenza della liberazione;
 - b) 1 maggio- festa dei lavoratori;
 - c) 2 giugno - Festa della Repubblica;
- 2. festività infrasettimanali**
 - a) il 1° gennaio - primo giorno dell'anno;
 - b) il 6 gennaio - Epifania ;
 - c) il giorno del lunedì di Pasqua;
 - d) il 15 agosto - festa dell'Assunzione;
 - e) il 1 novembre - Ognissanti;
 - f) l'8 dicembre - Immacolata Concezione;

- g) il 25 dicembre - Santo Natale;
- h) il 26 dicembre - Santo Stefano;
- i) la solennità del Santo Patrono.

A tutto il personale assente nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia e/o per infortunio dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.

Per le festività cadenti nel periodo d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice dipendente ha diritto ad una indennità integrativa da corrispondersi dal datore di lavoro in aggiunta a quella posta a carico dell'INPS.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Al lavoratore dipendente che presta la propria opera nelle indicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione di cui all'art. 57 del presente CCNL.

Art. 126 – Religioni e Fedi diverse – I dipendenti di religione non cristiana, le cui ricorrenze siano riconosciute dallo Stato come Festività, comunicheranno tale fatto al Datore di lavoro e, potranno godere delle stesse, con retribuzione, sino a concorrenza, alternativa alla retribuzione delle festività oppure, quando compatibile con l'organizzazione del lavoro e previo accordo con il Datore, potranno recuperare le predette loro festività nei giorni di sabato, di domenica e/o nelle Festività infrasettimanali di cui al punto 2 dell'art. 125.

Art. 127 – Festività Abolite – Gli importi delle festività soppresse, (pari ad una giornata di retribuzione per ogni festività) vanno versati all'ENMOA, artt. 161,162,163 del presente CCNL, per attività mutualistiche ed assistenziali a favore dei dipendenti lavoratori.

Le festività abolite sono:

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

Gli importi derivanti dalle festività abolite rientrano tra quelle somme previste dall'art. 12 della L. 153/1969, riformulato dal D. Lgs. 2/09/1997 n. 314 e quindi non imponibili sia fini ai fiscali sia previdenziali e non influiscono sugli altri istituti contrattuali.

TITOLO XXXV

Intervallo per la Consumazione dei Pasti

Art. 128 - La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di 15 minuti ad un massimo di 2 ore, ed è concordato tra i lavoratori dipendenti ed il Datore di lavoro in funzione delle esigenze di servizio.

TITOLO XXXVI

Congedo per Matrimonio

Art. 129 - Al lavoratore dipendente, non in prova, sarà concesso in occasione del matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.

Durante tale periodo, per gli impiegati e gli operai decorrerà la normale retribuzione mensile, mentre il lavoratore dipendente apprendista ha diritto al pagamento di 80 ore di normale retribuzione.

Per i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'Azienda in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno dell'INPS.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 giorni di calendario.

Entro i 30 giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano per i lavoratori dipendenti con contratto a termine.

TITOLO XXXVII

Volontariato

Art. 130 - Per il lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile, in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed in particolare dalla legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa.

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

TITOLO XXXVIII **Maternità**

Art. 131 - I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti ed i regolamenti sulla tutela delle dipendenti lavoratrici madri.

Le Parti concordano che la disposizione del D. Lgs. 26/03/2001 n. 151, in materia di permessi post-parto, trovino applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipendente, per gli effetti ed alle condizioni previste dal D. Lgs. 26/03/2001 n. 151, nonché dalla sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale.

La lavoratrice dipendente in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al Datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale Sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale e il Datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi al parto, puerperio ed allattamento la lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare al Datore di lavoro entro 15 giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile o il certificato d'assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal RDL. 15 ottobre 1936, n.2128.

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro a norma delle leggi vigenti.

Per le assenze conseguenti o correlate alla gravidanza od al puerperio l'INPS eroga le prestazioni economiche previste dalla Legge. Il Datore di Lavoro è esonerato da qualsiasi integrazione a quanto legalmente dovuto ad eccezione dell'indennità del 20% della tredicesima mensilità, articolo 30 del D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568.

Il Datore di lavoro anticiperà le indennità dovute dall'INPS ponendole a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del D. Lgs. 26/03/2001 n. 151.

I periodi d'assenza obbligatoria sono computati agli effetti indicati dall'art. 4 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204; il periodo d'assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della Legge 30 dicembre 1971 n. 1204.

La lavoratrice madre dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno d'età del bambino, salvo eccezioni quali:

- a. licenziamento per giusta causa;
- b. cessazione dell'attività dell'Azienda;
- c. fine dell'opera per la quale la lavoratrice madre era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato per scadenza dei termini.

Dichiarazione Congiunta

Le Parti, al fine di incrementare l'occupazione femminile e di dare valore sociale al sostegno della lavoratrice madre, s'impegnano a promuovere in tutte le sedi istituzionali proposte e soluzioni tali da trasferire i costi totali della maternità sulla fiscalità generale.

A tal fine, le Parti s'incontreranno per individuare percorsi e proposte in relazione a quanto sopra.

TITOLO XXXIX **Ferie**

Art. 132 - Il lavoratore dipendente di cui al presente contratto matura un periodo di ferie annuali nella misura di 28 giornate di calendario, pari a quattro settimane (160 ore lavorative), comprensive dei relativi sabati e domeniche.

Le ferie maturano mensilmente pro quota nella misura di 13,33 ore per ciascun mese interamente lavorato. Compatibilmente con le esigenze dell'Azienda, e dei lavoratori dipendenti, è facoltà del Datore di lavoro concordare il periodo di ferie pari a tre settimane e del lavoratore concordare la quarta settimana.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di due periodi.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile.

Per indifferibili ragioni di servizio il Datore di lavoro potrà richiamare in servizio il lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute.

Durante il periodo di ferie spetta al lavoratore dipendente la paga base nazionale oltre agli emolumenti derivanti dalla contrattazione di II livello o "ad personam" mensilmente ricorrenti o nel loro valore medio mensile.

La malattia che coincide con il periodo di ferie, con certificazione regolarmente trasmessa all'Azienda, superiore a giorni 5 o con qualsiasi prognosi in presenza di ricovero in struttura ospedaliera pubblica o convenzionata, ne sospende il godimento, fatti salvi i casi in cui l'Inps o l'ASL, per richiesta dell'Azienda o autonomamente, accertino che il tipo di malattia diagnosticata è compatibile con la funzione propria delle ferie di recupero delle energie psico-fisiche usurate dal lavoro.

In ambedue i casi di cui sopra, il periodo di ferie non goduto sarà utilizzato in un momento successivo, previo accordo con l'Azienda.

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

Nel caso di mese non integralmente lavorato il collaboratore maturerà le ferie pro quota rispetto alla misura mensile intera di 13,33 ore.

Nel caso di lavoratore extracomunitario che necessiti di godere un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e con l'accordo del Datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio.

TITOLO XL

Aspettativa per Malattia od Infortunio

Art. 133 - Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta per comprovate e gravi ragioni deve, salvo impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla Legge, essere concesso un periodo d'aspettativa continuativo o frazionato in due periodi senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, (ivi compreso il T.F.R.), pari a 15 (quindici) giorni per ogni anno d'anzianità maturata fino ad un massimo di 6 (sei) mesi, con conservazione del posto di lavoro.

Il Lavoratore dipendente che entro 7 (sette) giorni della scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato a tutti gli effetti dimissionario.

L'Azienda qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 (sette) giorni.

Salvo diverso accordo scritto con il Datore di lavoro, il lavoratore che durante l'aspettativa preste a terzi lavoro subordinato, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco").

Nel caso in cui durante l'aspettativa ed in assenza di preventivo accordo con il datore, il lavoratore preste opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo, cioè con riconoscimento del preavviso contrattuale.

Il lavoratore dipendente, ammalato o infortunato sul lavoro, potrà richiedere il prolungamento del periodo d'aspettativa per un ulteriore periodo, la cui durata massima sarà pari al 50% di quanto previsto al primo comma del presente articolo (7,5 giorni per ogni 12 mesi d'anzianità maturata con il massimo di tre mesi), alle seguenti condizioni:

1. che siano esibiti dal lavoratore dipendente regolari certificati medici;
2. che non si tratti di malattie per le quali è ragionevole presumere l'impossibilità della ripresa del lavoro;
3. che il periodo richiesto sia considerato d'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto, ivi compreso il T.F.R.

TITOLO XLI

Malattia – Infortuni

Art. 134 - L'assenza per malattia, salvo i casi di giustificato impedimento, deve essere comunicata entro le prime 4 (quattro) ore dall'inizio del lavoro.

Inoltre, il lavoratore dipendente deve trasmettere all'Azienda, entro 2 (due) giorni dall'inizio della malattia, il relativo certificato medico.

In assenza di ciascuna delle due comunicazioni che precedono, salvo il caso di comprovato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Il lavoratore dipendente deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio Datore di lavoro.

Quando il lavoratore dipendente abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto ed il Datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL ed all'autorità giudiziaria, lo stesso resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni d'impedimento, le assenze scaturite da infortunio sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni contrattuali o le conseguenze previste dalla legge per il ritardo o la mancata comunicazione.

In caso d'assenza per malattia o infortunio è assicurato il seguente trattamento:

A. Periodo di comporta

1. il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio fino a due anni, in caso di malattia ha diritto al mantenimento del posto di lavoro (cosiddetto periodo di comporta) per assenza continuativa o frazionata fino ad un massimo di complessivi sei mesi, nel periodo degli ultimi 5 anni;
2. il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio superiore a due anni, in caso di malattia ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative ed anche per eventi morbosi diversi, fino ad un massimo di sei mesi, con l'incremento di una settimana per ciascun anno lavorato oltre il biennio, ma con il limite complessivo di 12 (dodici) mesi, pari a 365 giorni di prognosi complessiva, nel periodo di 5 (cinque) anni;
3. in caso d'infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente non in prova, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca, al lavoratore dipendente medesimo, di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro od il certificato d'invalidità od inabilità permanente al lavoro;
4. in caso di malattia professionale il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità;

Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini sopra indicati, salvo il caso d'invalidità od inabilità permanente, per le quali il Datore del lavoro può recedere senza preavviso, è facoltà del Datore di Lavoro risolvere il rapporto di lavoro con riconoscimento del preavviso contrattuale.

B. Trattamento economico

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia, infortunio o malattia professionale l'Azienda corrisponderà al lavoratore dipendente, quanto previsto ai punti C) e D) che seguono:

C. Caso di Malattia e/o infortunio non professionale

1. i primi 3 giorni (carenza) sono retribuiti, nella percentuale dell'80% solo se la malattia sia superiore a 10 giorni lavorativi;
2. per il lavoratore dipendente con anzianità di lavoro fino a 2 (due) anni: integrazione della prestazione INPS fino a garantire l' 80% dell'intero trattamento economico netto che avrebbe percepito lavorando, per la durata massima del periodo di comporta contrattuale per sommatoria di 6 (sei) mesi;
3. per il lavoratore dipendente con anzianità di lavoro superiore a due anni: integrazione del trattamento INPS fino a garantire il 90% dell'intero trattamento economico netto per i primi 6 (sei) mesi ed il 40% per il residuo comporta contrattuale, sempre entro il limite massimo complessivo nel quinquennio di 12 (dodici) mesi;
4. Gli ulteriori benefici previsti dalle prestazioni mutualistiche d'origine contrattuale.

Salvo diversa intesa, eventuali prestazioni mutualistiche, garantite anche con contribuzione del Datore di lavoro, non concorreranno a formare le percentuali di garanzia del trattamento economico complessivamente dovuto al collaboratore per il caso di malattia.

D. Caso d'Infortunio o Malattia Professionale

1. Per il giorno dell'infortunio o dell'inizio della malattia professionale, il 100% della retribuzione netta che avrebbe percepito lavorando;
2. Per il 1°, 2°, 3°, giorno successivi alla data dell'evento l'80% della retribuzione netta che avrebbe percepito lavorando;
3. Per i successivi giorni dal 4° all'89°, un'integrazione della prestazione INAIL nella misura del 40 % della retribuzione che avrebbe percepito lavorando;
4. Dal 90° giorno e successivi, un'integrazione della prestazione INAIL nella misura atta a garantire il 70% della retribuzione netta che l'infortunato avrebbe percepito lavorando;
5. Nel caso d'infortunio "in itinere" le integrazioni aziendali alle prestazioni INAIL, ad eccezione del primo giorno a tutti gli effetti considerato come lavorato, saranno quelle necessarie a garantire il trattamento economico complessivo netto equivalente al caso di malattia e/o infortunio non professionale.

Agli effetti retributivi, per ogni periodo di malattia il computo inizia dal primo giorno d'assenza mentre, ai fini del comporta, il computo opera nell'arco mobile degli ultimi 5 anni.

L'integrazione non è dovuta se l'INPS e/o INAIL non riconoscono per qualsiasi motivo l'indennità a loro carico.

Durante il periodo di prova, non è dovuta al lavoratore dipendente, nessuna integrazione da parte dell'Azienda.

Le visite mediche di controllo del personale sulle assenze dal lavoro per malattia sono espletate dalle unità Sanitarie Locali alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

Per consentire l'effettuazione delle visite fiscali, il lavoratore dipendente è tenuto al rispetto delle fasce orarie di reperibilità secondo le disposizioni dettate dalla competente autorità sanitaria.

Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia ed infortunio, valgono le norme di legge vigenti sia nazionali sia regionali.

TITOLO XLII

Viaggiatori Piazzisti

Infortunati sul Lavoro – Polizza Infortunati

Art. 135 - Per gli infortuni sul lavoro il posto sarà conservato fino a cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'INAIL.

Per tali infortuni, purché riconosciuti dall'INAIL, che dovessero insorgere dal dopo l'entrata in vigore del presente CCNL, le Aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti la corresponsione aggiuntiva dei seguenti capitali:

1. per morte: euro 25.000,00;
2. per invalidità permanente totale: euro 35.500,00.

Resta ferma la facoltà per le Aziende di assorbire i suddetti importi nei trattamenti di miglior favore eventualmente già in atto nell'Azienda.

Nota a Verbale

Le Parti demandano all'ENMOA, la realizzazione del Regolamento e la stipula dei contratti assicurativi.

TITOLO XLIII

Gratifica Natalizia

Art. 136 - In occasione delle feste natalizie l'Azienda dovrà corrispondere al lavoratore dipendente un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso l'Azienda. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero.

TITOLO XLIV

Trattamento Economico

Art. 137 - La normale retribuzione del lavoratore dipendente è costituita dalle seguenti voci:

1. paga base nazionale di cui all'art. 44 del presente CCNL;
2. elemento economico "Premio Variabile o Premio Produzione Presenza", di cui all'art. 17 lettera b) del presente CCNL;
3. eventuali scatti di anzianità, di cui all'art. 138 del presente CCNL;
4. eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva sia di primo che di secondo livello, di cui all'art. 15,16 e17 del presente CCNL.

L'elemento economico "Premio Variabile o Premio Produzione Presenza" deve essere calcolato fra le Parti stipulanti il presente CCNL nella contrattazione di secondo livello.

A titolo sperimentale, in assenza della predetta contrattazione avente contenuti economici, dal 1 gennaio 2011 dovranno riconoscersi i seguenti importi mensili lordi per tredici mensilità, utili per il calcolo del TFR, a titolo di voce forfetaria sostitutive della contrattazione di 2° livello:

| Classificazione del Personale | Indennità Sostitutiva per mancanza di contrattazione di 2° livello dal 01.01.11 |
|--------------------------------------|--|
| Livelli | |
| Quadri | 19,50 |
| I° | 36,50 |
| II° | 35,00 |
| III° | 33,00 |
| IV° | 32,00 |
| V° | 31,00 |
| VI° | 30,22 |
| Operatore Vendita I° | 32,00 |

| | |
|-----------------------|-------|
| Operatore Vendita II° | 31,00 |
|-----------------------|-------|

L'importo riconosciuto a titolo d'Indennità Sostitutiva di 2° livello è assorbibile, sino a concorrenza, in caso di successiva contrattazione ed accordo di 2° livello.

Al riguardo saranno eventualmente applicabili, previa ratifica delle parti stipulanti, le determinazioni assunte con il protocollo di cui all'accordo interconfederale del 20 aprile 2009 previsto all'articolo 2.4 (Minimo di garanzia retributiva).

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori, che comportano l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) mensile della paga base nazionale.

La quota oraria della retribuzione per tutti i lavoratori dipendenti ed in tutti i casi si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale:

- 168, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;
- 182, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42 ore settimanali;
- 195, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali.

La quota giornaliera della retribuzione per tutti i lavoratori dipendenti ed in tutti i casi si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).

TITOLO XLV Aumenti Periodici di Anzianità

Art. 138 – Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Azienda o gruppo aziendale il dipendente ha diritto a 10 scatti triennali.

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data di assunzione ed in tale data il dipendente deve aver già compiuto il 18° anno di età e non essere apprendista.

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

| Livello | Euro |
|-----------------------|-------|
| Quadro | 19,50 |
| I° | 16,50 |
| II° | 15,00 |
| III° | 13,00 |
| IV° | 12,00 |
| V° | 11,00 |
| VI° | 10,50 |
| Operatore Vendita I° | 12,00 |
| Operatore Vendita II° | 11,00 |

In occasione del nuovo scatto d'anzianità l'importo riportato in tabella va a sommarsi agli scatti precedenti. In caso di passaggio di livello l'importo degli scatti già maturati si sommerà ai valori che matureranno nel nuovo livello, così come il loro numero.

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

Gli scatti d'anzianità non possono essere assorbiti da aumenti di merito, mentre eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti da maturare.

Normativa transitoria. Il dipendente che abbia già maturato i 5 scatti biennali di anzianità di cui all'articolo 66 del precedente CCNL non ha diritto agli scatti triennali.

Il dipendente che stia maturando gli scatti biennali di cui al comma precedente avrà diritto alla maturazione dello scatto biennale in corso secondo la precedente normativa. Successivamente avrà diritto agli scatti triennali previsti dal presente articolo detratto il numero degli scatti biennali già conseguiti.

TITOLO XLVI
Trasferta
ed indennità per uso di mezzo di trasporto di proprietà del Lavoratore

Art. 139 – Al lavoratore dipendente in trasferta oltre al rimborso delle spese di viaggio e d'altre eventuali spese incontrate per conto dell'Azienda, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera pari a 1/52° della Paga Base Nazionale mensile.

L'indennità di trasferta ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede, l'eventuale prolungamento d'orario ed i tempi di viaggio eccedenti le 8 (otto) ore giornaliere.

Se al lavoratore dipendente sono state attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e le relative spese saranno a carico dell'Azienda.

Qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del lavoratore dipendente, deve essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese di manutenzione e di trasporto per usura del mezzo, un compenso pari al 60% del costo chilometrico ACI.

TITOLO XLVII
Indennità in Caso di Morte

Art. 140 - In caso di morte del lavoratore dipendente, le competenze di chiusura, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti a norma dell'art. 2122 del Codice Civile, al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del lavoratore dipendente, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è diverso accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità saranno attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

TITOLO XLVIII
Corresponsione della Retribuzione - Reclami sulla Busta Paga

Art. 141 – La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.

All'atto del pagamento della retribuzione sarà consegnata al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'Azienda, il nome ed il cognome del lavoratore dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute.

Art. 142 - Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza tra la somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità del denaro, dovrà essere fatta all'atto del pagamento; il lavoratore, dipendente che non vi provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta paga stessa.

Qualsiasi reclamo sulla retribuzione, ovvero inerente al rapporto di lavoro, deve essere presentato dal lavoratore dipendente, a pena di decadenza, entro 12 (dodici) mesi ma, comunque, entro (sei) 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro dello stesso.

TITOLO XLIX
Cauzioni

Art. 143 - Per le mansioni che la giustificano, il Datore di lavoro stabilirà per iscritto di volta in volta l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata dai lavoratori.

La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato, depositati presso un istituto bancario e vincolati dal Datore di lavoro, oppure potrà essere versata in un libretto di risparmio parimenti vincolato dal Datore di lavoro, il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli sono consegnati.

Gli interessi e gli eventuali premi maturati restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità.

La cauzione potrà anche essere prestata, con il consenso del Datore di lavoro, mediante polizza di garanzia costituita presso un istituto assicuratore o con fideiussione bancaria.

In tal caso il Datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera.

La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto, e non può comunque confondersi con i beni dell'Azienda.

Art. 144 - Diritto di rivalsa - Il Datore di lavoro ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera.

In caso di disaccordo, dovrà essere esperito un tentativo di componimento attraverso la Commissione di Garanzia e Conciliazione di cui all'art. 161 del presente CCNL.

Art. 145 - Ritiro cauzioni per cessazione rapporto - All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistano valide ragioni di contestazione da parte del Datore di lavoro, il prestatore d'opera dovrà essere posto in condizione di poter ritirare la cauzione entro il termine di giorni 30 (trenta) dalla data di cessazione dal servizio.

TITOLO L Risoluzione del Rapporto di Lavoro – Preavviso

Art. 146 - Il Datore di lavoro potrà recedere dal rapporto di lavoro per “giusta Causa o per “giustificato motivo”, come appresso specificato:

A. Recesso per “giusta causa”. Si ha quando sia caduto in modo grave, immediato ed irreversibile il rapporto fiduciario nei confronti del lavoratore.

B. A titolo esemplificativo tale recesso si avrà in caso:

1. di diverbio litigioso, seguito da vie di fatto all'interno dell'Azienda;
2. d'insubordinazione verso il Datore di lavoro o di lui preposti, che abbia determinato **nocumento** grave alle persone od all'Azienda;
3. d'appropriazione di beni dell'Azienda o di terzi effettuato sul luogo di lavoro;
4. di danneggiamento volontario di beni dell'Azienda o di terzi effettuato presso l'Azienda;
5. di concorrenza diretta all'Azienda del datore o di prestazioni rese ad altre Aziende;
6. di falsificazione fraudolenta di documentazione dell'Azienda;
7. d'assenza ingiustificata protratta oltre tre giornate consecutive, esclusi i giorni festivi;
8. di tre giornate d'assenza ingiustificata nel triennio, anche non consecutive.

C. Recesso per “giustificato motivo soggettivo”. Si effettua per gravi inadempienze quali:

1. mancanze gravi che non sono però idonee a rompere, in modo grave ed immediato, il rapporto fiduciario.
2. le mancanze (meno gravi) alla disciplina del lavoro ed alle disposizioni disciplinari, così come esemplificato dall'art 159 del presente CCNL, che siano state preventivamente contestate e che abbiano originato, anche per plurirecidiva specifica, provvedimenti diversi quali: richiami, multa e sospensione.

D. Recesso per “giustificato motivo oggettivo”. Si ha per motivi esterni alla disciplina del lavoro ed indipendenti dalla volontà del lavoratore, quali ad esempio:

1. soppressione del posto di lavoro;
2. riduzione permanente dell'attività;
3. cessazione dell'attività;
4. esigenze di ristrutturazione, riorganizzazione, razionalizzazione delle attività che determinino esuberi strutturali.

I recessi previsti sui punti B) e C) danno diritto al lavoratore di ricevere il preavviso contrattuale in costanza di lavoro, oppure la relativa indennità sostitutiva.

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono stabiliti dal successivo articolo n. 147 del presente CCNL.

Il lavoratore dipendente può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto con raccomandata od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo articolo 147 del presente CCNL.

Art. 147 – La lettera di dimissioni volontarie, volta a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, deve essere presentata dal dipendente, pena la sua nullità, mediante comunicazione scritta e controfirmata dal dipendente.

Qualora il dipendente si limiti a sottoscrivere un modulo prestampato, per dare validità alle dimissioni, dovrà apporvi di suo pugno la data e la firma ed allegare copia del proprio documento di identità anch'esso con data e firma.

L'eventuale presentazione della lettera di dimissioni con modalità difformi da quelle di cui sopra, sarà produttiva di effetti nel caso di fatti concludenti ed in assenza d'impugnazione da effettuarsi, a pena decadenza, prima dello spirare del termine del preavviso dovuto, anche se sostituito dalla relativa indennità. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale.

Al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui il presente articolo del CCNL o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione di fatto che sarebbe spettata per il periodo di mancato od insufficiente preavviso.

Tale indennità sostitutiva sarà utile agli effetti del TFR.

Il periodo di preavviso lavorato sarà utile alla maturazione delle retribuzioni dirette e differite, e sarà computato agli effetti del T.F.R.

I termini di preavviso per ambedue le Parti stipulanti il presente CCNL sono:

| Classificazione del Personale | fino a 4 anni d'anzianità | fino a 10 anni d'anzianità | oltre a 10 anni d'anzianità |
|--------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| Quadro | 60 giorni di calendario | 90 giorni di calendario | 120 giorni di calendario |
| Livello I° e II° | 45 giorni di calendario | 60 giorni di calendario | 90 giorni di calendario |
| Livello III° e IV° | 30 giorni di calendario | 45 giorni di calendario | 60 giorni di calendario |
| Livello V° | 15 giorni di calendario | 30 giorni di calendario | 45 giorni di calendario |
| Livello VI° | 10 giorni di calendario | 15 giorni di calendario | 30 giorni di calendario |
| Operatori Vendita I° | 30 giorni di calendario | 45 giorni di calendario | 60 giorni di calendario |
| Operatore Vendita II° | 15 giorni di calendario | 30 giorni di calendario | 45 giorni di calendario |

TITOLO LI

Trattamento di Fine Rapporto

Art. 148 - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato art. 2120 codice civile è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

1. paga base tabellare nazionale come prevista dal presente contratto;
2. aumenti periodici d'anzianità di cui all'art. 138 del presente contratto;
3. retribuzioni di merito e/o "ad personam";
4. retribuzioni o premi erogati per effetto della contrattazione integrativa di 2° livello;
5. tredicesima mensilità;

Art. 149 - Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari all'elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 30 (trenta) giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 3% superiore al tasso ufficiale di sconto.

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

Art. 150 - Anticipazioni del trattamento di fine rapporto - Ai sensi dell'art. 2120 cod. civ., la richiesta d'anticipazione di un importo non superiore al 70% del T.F.R. maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 (otto) anni di servizio in Azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:

1. eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
2. acquisto della prima casa d'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, con il minimo di uno.

Quale condizione di miglior favore, di cui all'ultimo comma dell'art. 2120 cod. civ., l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca allo Azienda il verbale d'assegnazione ovvero, in mancanza di questo:

1. l'atto costitutivo della cooperativa;
2. 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;
3. la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'Azienda il verbale d'assegnazione;
4. l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;
5. fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 2120 cod. civ. e con priorità delle fattispecie di cui ai precedenti punti 1) e 2), anticipazioni saranno concesse anche:

6. in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
7. ai sensi dell'art. 7 della legge n. 53/2000, per sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 5 del D. Lgs. 26.3.2001 n. 151 (astensione facoltativa) e dei congedi per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6 della legge 8.3.2000 n. 53 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa il mese che precede la data d'inizio del congedo);
8. sostenere le spese connesse alle patologie di morbi di grave entità riconosciute dalle strutture pubbliche;
9. alla lavoratrice madre ed al lavoratore padre che ne faccia richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
10. in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'art. 26, comma 2 del D. Lgs. n. 151/2001, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, come risultante da idonea documentazione.

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

Nel corso del rapporto di lavoro potrà essere concessa una sola anticipazione, salvo diverso accordo approvato dalla Commissione di Garanzia e Conciliazione.

TITOLO LII

Cessione - Trasformazione dello Azienda

Art. 151 - Per il trapasso, la cessione ed il fallimento dell'Azienda si fa riferimento alle disposizioni di legge.

TITOLO LIII

Indumenti - Attrezzi di Lavoro

Art. 152 - Quando viene fatto obbligo al lavoratore dipendente di indossare speciali divise, la spesa relativa è a carico del Datore di lavoro.

E' parimenti a carico del Datore del lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori dipendenti sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico- sanitari.

Il Datore di lavoro è inoltre, tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro.

Il lavoratore dipendente deve conservare in buono stato tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modifica se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto.

Qualunque modifica da lui fatta arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione darà diritto all'Azienda di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.

In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, il lavoratore dipendente deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

TITOLO LIV

Tutela della Salute e della Integrità Fisica del Lavoratore Ambiente di Lavoro

Art. 153 - Le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle Aziende, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore dipendente sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

Nei casi previsti dalla legge e dagli accordi contrattuali ai vari livelli, l'Azienda fornirà gratuitamente idonei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) osservando tutte le precauzioni igieniche.

Il lavoratore dipendente dovrà utilizzare secondo le disposizioni aziendali, curando altresì la conservazione, i mezzi protettivi avuti in consegna.

Ciascun lavoratore dipendente, deve prendersi cura della propria sicurezza, della propria salute e di quella degli altri lavoratori dipendenti presenti sul luogo di lavoro, sui quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In particolare i lavoratori:

- a. contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b. osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c. utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;

- d. utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- e. segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso d'urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f. non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g. non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o d'altri lavoratori;
- h. partecipare ai programmi di formazione e d'addestramento organizzati dal datore di lavoro.

Le Parti firmatarie del presente CCNL concordano di istituire con apposito protocollo d'intesa una Commissione Paritetica composta da tre persone per ciascuna parte firmataria per realizzare quanto previsto dall'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008.

TITOLO LV Divieti

Art. 154 - E' proibito al lavoratore dipendente di prestare la propria opera presso Aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico. Una volta risolto il contratto di lavoro il dipendente non deve abusare, in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

TITOLO LVI Risarcimento Danni

Art. 155 - I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente e tempestivamente al lavoratore dipendente.

L'importo del risarcimento, in relazione all'entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità a qualsiasi titolo dovuti al lavoratore dipendente.

TITOLO LVII Mobbing e Molestie Sessuali

Art. 156 - Le Parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale.

Il Datore di lavoro s'impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo di lavoro.

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le Parti convengono di affidare all'Osservatorio Nazionale la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento all'individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale e di formulare proposte alle parti firmatarie il presente CCNL per prevenire e reprimere tali situazioni.

Art. 157 - Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi comportamento indesiderato basato sul sesso e lesivo della dignità personale e convengono di recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al Decreto legislativo n. 145 del 30 maggio 2005.

Sono considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice e/o di un lavoratore e di creare un clima d'intimidazioni, ostile, degradante, umiliante e offensivo.

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

TITOLO LVIII Doveri del Lavoratore Dipendente Disposizioni Disciplinari Licenziamenti

Art. 158 - Doveri del Lavoratore Dipendente - Il lavoratore dipendente deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare deve:

- a. osservare l'orario di lavoro stabilito ed adempiere a tutte le formalità poste in essere per il controllo delle presenze;
- b. svolgere tutti i compiti assegnati dal Datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme di Legge, del presente CCNL e delle disposizioni ricevute, con la massima diligenza ed assiduità;
- c. conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato praticate presso l'Azienda stessa;
- d. evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'Azienda, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività, in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dall'esigenza di correttezza fiduciaria nel rapporto di lavoro;
- e. usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con l'Azienda;
- f. evitare nella maniera più assoluta di accedere all'Azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia espressa autorizzazione, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizioni datoriali o legislative;
- g. rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'Azienda e rese note dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti.

Arto 159 - Disposizioni Disciplinari - I lavoratori dipendenti, che si renderanno inadempienti nei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con:

1. rimprovero verbale;
2. rimprovero scritto;
3. multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione base;
4. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni.

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore dipendente, senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in sua difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa. Il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni lavorativi.

L'adozione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, dovrà essere presa entro 15 (quindici) giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a. ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
- b. esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- c. si rifiuti di rispettare la disciplina del lavoro od i compiti che rientrano nelle declaratoria e/o nei profili del proprio livello;
- d. si assenti dal lavoro per un giorno senza comprovata giustificazione;
- e. non dia immediata notizia all'azienda d'ogni mutamento della propria dimora.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che a titolo esemplificativo:

- a. arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- b. si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- c. non dia immediata notizia all'azienda d'ogni mutamento della propria dimora, durante i congedi o la malattia;
- d. commetta recidiva, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata che può essere destinataria di più grave provvedimento.

Il licenziamento disciplinare, salvo ogni altra azione legale, si applica per le seguenti ed analoghe mancanze:

- a. assenza ingiustificata oltre 3 giorni consecutivi od oltre 4 giornate nell'anno solare;
- b. grave violazione degli obblighi di cui all'art. 153;
- c. recidiva nell'infrazione alle norme di legge circa la sicurezza;
- d. abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- e. esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'Azienda, di lavoro per conto proprio o conto terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- f. il reiterato comportamento oltraggioso verso il Datore di lavoro, i superiori, i colleghi od i sottoposti;
- g. la terza recidiva in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione;

- h. mancato rispetto dell'obbligo di fedeltà con comunicazione a terzi di notizie riservate dell'Azienda, riproduzione od esportazione di progetti, documenti, macchine, utensili o di altri oggetti di proprietà dell'Azienda;
- i. abbandono ingiustificato del posto del lavoro del custode;
- j. rissa nei luoghi di lavoro o grave offesa verso i compagni di lavoro;
- k. comprovate molestie sessuali;
- l. per riconosciuta e grave comportamento di mobbing;
- m. grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel Modello di organizzazioni e gestione adottato dall'Azienda ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

I proventi delle multe dovranno essere versati all'ENMOA.

Art. 160 – Licenziamenti - Fermo restando l'ambito d'applicazione della L. n. 604/1966, come modificata dall'art. 18 della L. 300/1970 e della L. n. 108/1990, l'Azienda può procedere al licenziamento del dipendente:

1. per riduzione del personale;
2. per giustificato motivo, con preavviso, ai sensi dell'art. 3 della Legge n.604/1966, per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, ovvero per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa;
3. per giusta causa senza preavviso, ai sensi dell'art. 2119 c.c., nei casi che non consentono la prosecuzione nemmeno provvisorio del rapporto di lavoro, quali ad esempio, quelli indicati di seguito:
 - a. insubordinazione od offese gravi verso i superiori;
 - b. furto, frode, danneggiamento volontario od altri reati per i quali data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;
 - c. qualsiasi atto volontario che possa compromettere la sicurezza, l'incolumità del personale, del pubblico, che determini danneggiamento grave agli impianti, alle attrezzature ed ai materiali.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze richiamate al punto 3), l'Azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni.

Nel caso in cui l'Azienda decida di procedere al licenziamento, il periodo di sospensione non produrrà alcun effetto dal punto di vista normativo, retributivo e temporale.

Il lavoratore, a norma di legge, è tenuto al risarcimento dei danni causati.

TITOLO LIX

Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

Art. 161 - E' costituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, composta da sei membri di cui tre nominati dalle Organizzazioni Datoriali e tre nominati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

1. esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione nell'Azienda del presente CCNL e della contrattazione integrativa di 2° livello;
2. tentare la bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
3. intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "Premio Variabile o Premio di Produzione Presenza" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di 2° livello;
4. verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole Aziende di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalla sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente dall'Azienda; quest'ultimo è tenuto a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;
5. esame ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
6. esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
7. definire la classificazione del personale, come previsto dal Titolo X del presente CCNL;
8. definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa inerenti l'interpretazione delle clausole contrattuali.

TITOLO LX

Composizione delle Controversie

Art. 162 - In caso di controversie tra l'Azienda ed il lavoratore dipendente sui contenuti o sull'applicazione delle tipologie contrattuali di cui al presente titolo, le Parti sottoscrittrici, fermi restando i legittimi diritti delle

parti in lite, valutano nei modi conformi allo spirito bilaterale che uniforma il presente CCNL, di individuare quale metodologia, vincolante per le Associazioni firmatarie ed i loro assistiti, quanto segue:

1. per controversie sui contenuti dei contratti stipulati: invio delle ragioni del contenzioso all'Ente Bilaterale Nazionale o all'Ente Bilaterale Regionale e successiva attivazione della Commissione di Garanzia e Conciliazione;
2. per controversie sull'applicazione dei contratti individuali stipulati: invio da parte dell'attore della vertenza della copia degli atti all'Ente Bilaterale Nazionale e/o all'Ente Bilaterale Regionale (se costituita), ai fini di consentire la raccolta statistica delle difficoltà, darne interpretazione bilaterale, anche alla luce dell'eventuale giurisprudenza di merito, e predisporre bozze per un o più chiaro ed univoco testo contrattuale.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle leggi 15 luglio 1966, n. 604, ed 11 maggio 1990 n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, fermo restando il diritto delle parti di adire successivamente l'autorità giudiziaria, deve essere obbligatoriamente svolto il tentativo di composizione per il tramite della Commissione di cui all'art. n. 161 del presente CCNL.

Il tentativo si considera concluso con il verbale di conciliazione o di mancato accordo, redatto in quattro copie, che dovrà essere sottoscritto anche dai lavoratori dipendenti e dai datori di lavoro interessati.

Due copie del verbale saranno inviate all'Ufficio Provinciale del Lavoro (Legge 11 agosto 1973, n. 533).

La parte interessata, sia essa lavoratore dipendente che datore di lavoro, alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta ovvero conferisca mandato.

La Commissione di cui all'art. n. 161 del presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione: l'incontro tra le parti deve avvenire non oltre 15 (quindici) giorni dalla data d'avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

Nota a Verbale

Le fattispecie del presente Titolo sono demandate all'Ente Bilaterale Nazionale per un più attento esame, fino al raggiungimento di soluzioni pratiche ed applicative.

TITOLO LXI Patronati

Art. 163 – Gli Istituti di Patronato, d'emanazione e/o convenzionati con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle Aziende.

Inoltre, si conviene quanto segue: gli Istituti di Patronato potranno svolgere i compiti previsti dalla legge, mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle Aziende, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei Patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole Aziende le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore dipendente dell'Azienda per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale, la quale provvederà a rilasciare al lavoratore dipendente interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo.

I rappresentanti del Patronato usufruiranno d'appositi Albi messi a disposizione dall'Azienda per informazioni di carattere generale.

TITOLO LXII Formazione Continua "FORMOA"

Art. 164 - Le Parti individuano in FORMOA (Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua delle Organizzazioni Autonome) il Fondo cui le Aziende faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Le Parti riconoscono concordemente l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane.

Pertanto le Parti, coerentemente ad una significativa evoluzione del sistema di relazioni industriali, convergono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di legge, d'accordi interconfederali e del presente contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

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

In questo quadro FORMOA, nel corso degli incontri concordati, fornirà alle Aziende ed alle OO.SS. informazioni, anche a consuntivo, sui programmi di formazione professionale, con particolare riferimento al numero dei lavoratori interessati suddivisi per sesso, alla durata dei corsi, alla sede, ai contenuti, agli obiettivi tecnico-professionali da conseguire, allo svolgimento dei corsi in Azienda o in centri di formazione esterni, nonché all'intendimento di far ricorso a fonti di finanziamento, per i programmi stessi, esterne all'Azienda.

Fatti salvi gli eventuali accordi aziendali già vigenti in materia, a tale livello sarà valutata l'opportunità di adottare specifiche iniziative formative rivolte:

1. al personale neo assunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in Azienda;
2. alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento;
3. al personale interessato da processi d'innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione dell'Azienda che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare un'effettiva riqualificazione delle competenze /professionalità;
4. alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari di cui all'art. 133 del presente contratto;
5. alla generalità dei dipendenti e dei Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) per la formazione prevista agli art. 36 e 37 del D. Lgs. 81/08.

Le iniziative di cui sopra potranno essere finanziate mediante risorse pubbliche comunitarie, nazionali o regionali, anche in raccordo con FORMOA.

Le Parti a livello aziendale si attiveranno per facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti di cui al comma precedente.

Le Parti, inoltre, per la costituzione del Fondo ed il funzionamento hanno previsto un contributo, a carico delle Aziende, dello 0,50% per tredici mensilità, da calcolarsi sulla paga base nazionale del lavoratore, oltre gli eventuali finanziamenti pubblici.

Per le modalità di riscossione ed di versamento al Fondo è demandato alle Parti, unitamente all'ENMOA (Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome), di stilare un regolamento congiuntamente a FORMOA.

TITOLO LXIII

Pensione Complementare

Art. 165 - Le Parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa complementare e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle aziende di contenere i costi entro limiti compatibili, si attiveranno a costituire un sistema di previdenza complementare volontario con la costituzione di un Fondo Pensione Nazionale, il cui costo per le parti dovrà essere contenuto nei seguenti limiti:

Contributi e prestazioni - All'atto di adesione dovrà essere versata una quota associativa pari a € 25,00 (di cui € 5,00 a carico del lavoratore) secondo modalità che verranno definite dal Regolamento da redigere a cura dell'ENMOA.

Detto Fondo è alimentato mediante un contributo dell'1,60% della retribuzione utile per il computo del trattamento di fine rapporto, di cui 1,10% a carico dell'Azienda ed il restante 0,50 a carico del dipendente.

Il Fondo è infine alimentato da quote del T.F.R. maturato nell'anno secondo i seguenti criteri:

- a. 50% per i lavoratori già assunti;
- b. 100% per i lavoratori di nuova assunzione, dopo l'entrata in vigore del presente CCNL.

Potranno aderire al Fondo tutti i lavoratori dipendenti cui siano applicati CC.CC.NN.L. sottoscritti dalla CISAL e sue Federazioni con il CNAI e sue Organizzazioni secondo le modalità da definirsi successivamente. E' prevista altresì l'iscrizione degli apprendisti.

Le Parti, qualora non costituiscano Fondi propri di riferimento, si riservano di proporre l'adesione da parte dei lavoratori dipendenti alle prestazioni di previdenza complementare offerte dai Fondi già costituiti.

TITOLO LXIV

Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome "ENBOA"

Art. 166 - L'Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome – "ENBOA", - costituito con atto notarile il 21 dicembre 1998, costituisce lo strumento/struttura al quale le Parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi rivolto a tutti gli addetti dei vari settori (titolari e lavoratori) che operano nelle diverse attività contrattualizzate dalle Parti stipulanti.

A tal fine, l'ENBOA, su mandato delle Parti costituenti:

1. elabora e organizza la divulgazione con le modalità più opportune, le relazioni sul quadro socio-economico del settore, delle varie attività e le relative prospettive di sviluppo, anche coordinando indagini, rilevazioni, stime e proiezioni, al fine di fornire alle Parti stipulanti il CCNL il supporto necessario alla realizzazione dei compiti attribuiti;
2. incentiva e promuove studi e ricerche sulle aree delle diverse categorie e/o sull'area di categorie omogenea, circa la consistenza e la tipologia della forza lavoro occupata ed in particolare promuove studi e ricerche riguardo all'analisi dei fabbisogni occupazionali e, ove richiesto dal FORMOA, l'analisi dei fabbisogni formativi, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua;
3. predispone, su mandato delle Parti, specifiche convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale e stages anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee ed internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
4. promuove, coordinandosi con il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua (FORMOA) di cui all'accordo interconfederale del 7 gennaio 2009, sottoscritto tra CNAI e CISAL le procedure per attivare la realizzazione dei progetti programmati per la formazione continua, operando per ottenere il loro riconoscimento quali crediti formativi e curandone la divulgazione e l'organizzazione con le modalità più idonee;
5. predispone, ove autorizzato dalle istituzioni regionali, tutte le necessarie attività relative al servizio di registrazione nel modello di libretto formativo del cittadino, di cui al decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 10 ottobre 2005, delle competenze acquisite dai lavoratori del Settore attraverso la formazione;
6. favorisce, anche attraverso specifiche iniziative, l'inserimento giovanile, le tutele sulle materie così come richiamate dai CC.CC.N.L. e quanto demandato e definito dal "gruppo per le pari opportunità";
7. promuove iniziative di fidelizzazione, anche attraverso la corresponsione di quote economiche e/o di borse di studio, nei confronti dei lavoratori occupati, con le diverse forme di impiego, che partecipano a corsi di formazione predisposti dal fondo "FORMOA" o da altri organismi preposti allo scopo, nonché altre iniziative d'intervento di carattere sociale a favore dei suddetti lavoratori;
8. promuove iniziative in merito allo sviluppo dell'organizzazione delle Aziende finalizzate all'avvio delle procedure di qualità;
9. promuove lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le Parti sociali e secondo gli indirizzi/obiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali, a tale scopo costituiti dalle Parti firmatarie del presente CCNL;
10. promuove studi, ricerche ed iniziative relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva, nonché assume funzioni operative in materia, previa specifica intesa tra le Parti firmatarie il presente CCNL;
11. promuove studi e ricerche, anche ai fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione del settore, confrontandoli con la situazione di altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni ed esperienze vigenti nei paesi della Unione europea;
12. promuove iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro, ovvero finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato a tali provvedimenti;
13. valorizza in tutti gli ambiti significativi, la specificità delle "relazioni sindacali" del settore e le relative esperienze bilaterali;
14. attua tutti gli adempimenti che le Parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'ENBOA;
15. individua e adotta iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'ENBOA e per tale finalità, fatto salvo quanto in tema di bilateralità è già costituito ed operativo; promuovere la costituzione degli Enti Regionali Bilaterali "ERBOA regione", coordinandone l'attività e verificandone la coerenza con quello nazionale e con quanto derivante dagli accordi, a tale livello realizzati.

L'ENBOA ha inoltre il compito di:

1. ricevere ed elaborare, anche ai fini statistici, gli accordi di II livello dei settori stipulati dalle Parti firmatarie il presente CCNL;
2. ricevere ed elaborare, anche ai fini statistici, gli accordi forniti dalle singole strutture e/o dalle varie aree di categoria, relativi alla definizione di intese in materia di "Mercato del lavoro" "Flessibilità",

"Regimi di orario", "Sicurezza" e "Classificazione", nonché le intese relative alla "Formazione" e alla "Attività sindacale";

3. ricevere ed elaborare, anche ai fini statistici, i dati forniti dalle Organizzazioni internazionali cui aderiscono i rispettivi sindacati delle attività delle diverse categorie e dei lavoratori italiani;
4. ricevere le comunicazioni concernenti la nomina dei membri effettivi e dei membri supplenti designati dalle rispettive Parti quali rappresentanti e componenti degli strumenti bilaterali, "Commissione paritetica nazionale" e "Gruppo per le pari opportunità", nonché la nomina dei "Referenti regionali";
5. ricevere la comunicazione concernente la costituzione della Commissione paritetica regionale o provinciale e del collegio di arbitrato per la gestione delle controversie individuali di cui ai D. Lgs. 29.10.1998 n 387.

Art. 167 - Al fine di assicurare operatività all'ENBOA ed agli enti regionali ERBOA, ove costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti dai CC.CC.N.L., la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura percentuale globale del 1,00% mensili per 13 mensilità, da calcolarsi sulla paga base nazionale; di cui 0,30% a favore dell'ENBOA, mentre lo 0,70% a favore delle ERBOA ove costituiti con gli scopi e le modalità sopra richiamate.

Il versamento è dovuto per tutte le tipologie di lavoratori.

Per la costituzione e funzionamento degli strumenti bilaterali, quali: "le Commissioni Paritetiche di Conciliazioni", delle "Commissioni sulla Sicurezza", delle "Commissioni sulle Pari Opportunità" ed altre, siano essi Nazionale o Provinciali, la quota di servizio è pari al 0,20% mensili per tredici mensilità da calcolarsi sulla paga base nazionale, di cui 0,10% a carico dell'Azienda ed il restante 0,10% a carico del dipendente.

Verranno, inoltre, definite le modalità, le verifiche, e l'utilizzo delle somme versati a questi titoli.

Le operazioni per la riscossione e ripartizione del sopra richiamato finanziamento è affidato all'ENMOA.

Le somme che sono a carico dei lavoratori dovranno risultare come trattenuta in busta paga.

Nota a Verbale

Nel corso del 2009 le Parti si attiveranno per la verifica della conformità dei principi che hanno regolato la costituzione dello Statuto dell'ENBOA alle nuove norme legislative, inoltre, concordano che gli enti bilaterali regionali "ERBOA" dovranno comunque essere armonizzati con gli scopi, il ruolo, gli oneri e i compiti previsti e assegnati all'Ente bilaterale nazionale.

TITOLO LXV

Ente Regionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome "ERBOA"

Art. 168 - Le Parti convengono, di dare completa attuazione all'intesa sottoscritta in data 21.12.1998, nel costituire in tutte le Regione l'Ente Bilaterale Regionale "ERBOA" del/della (seguire il nome della Regione). Per quanto riguarda il finanziamento per assicurare l'operatività degli Enti Bilaterali Regionali si rimanda all'art. 167 del presente CCNL.

TITOLO LXVI

Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome Assistenza Sanitaria Supplementare "ENMOA"

Art. 169 — Le Parti, nel confermare la propria volontà di dare attuazione alla bilateralità e di sviluppare una politica sociale che vada incontro alle esigenze dei lavoratori e delle aziende affidano all'ENMOA, "Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome" la riscossione delle contribuzioni relative al funzionamento degli Enti Bilaterali previsti dal presente CCNL, nonché la realizzazione di un progetto di assistenza sanitaria supplementare e di mutualità.

La quota a carico del Datore di lavoro per l'assistenza sanitaria supplementare e per le mutualità diverse è pari al 2,50%, l'1,00% a carico dei lavoratori da calcolarsi per tredici mensilità sulla paga base nazionale.

Con decorrenza del 01 luglio 2009 i Datori di lavoro per l'iscrizione dei soggetti beneficiari dell'Assistenza Sanitaria Supplementare devono versare una quota pari ad Euro 25,00 "Una Tantum".

Le risultanze della percentuale e la quota "una Tantum", di cui sopra, rientrano tra quelle somme previste dall'art. 12 della L. 153/1969, riformulato dal D.Lgs. 314/1997 e quindi non imponibili sia ai fini fiscali che previdenziali e non influiscono sugli altri istituti contrattuali.

Il versamento di tale quota è una delle condizioni per esercitare il diritto alle prestazioni previste dal Piano Sanitario.

Il Datore di lavoro dovrà versare all'ENMOA, per l'Assistenza Sanitaria Supplementare la quota "Una Tantum" entro il 15.10.2009 per ogni lavoratore dipendente in servizio alla data del 01.07.2009, data d'entrata in vigore del presente CCNL.

Inoltre per i lavoratori assunti a tempo determinato nessun versamento sarà dovuto per i contratti inferiori a quattro mesi. Per i contratti superiori a quattro mesi, comprese le eventuali proroghe, sarà dovuto il versamento "Una Tantum" di 24,00 Euro.

Art. 170 – Le Aziende sono tenute a versare mensilmente all' ENMOA, quale contributo per il funzionamento degli Enti Bilaterali e per l'erogazione delle relative prestazioni, un importo pari al 14% (quattordici per cento) della paga base nazionale per ciascun dipendente, compresi i dipendenti assunti come apprendisti o con qualsiasi altro contratto di dipendenza.

Vengono versati altresì alla ENMOA gli importi delle festività soppresse con legge 54/77, di cui all'art. 127 del presente CCNL.

Dette somme vanno ripartite, secondo i criteri stabiliti come da tabella appresso riportata.

Il Datore di lavoro deve versare la somma di Euro 200,00 a titolo costitutivo (una tantum) per l'assistenza sanitaria integrativa dei quadri.

Tale importo é per dipendente "Quadro", é indivisibile e va versato per intero all'atto dell'assunzione o del passaggio alla categoria quadro.

Indipendentemente se il contratto sia a tempo indeterminato o determinato annualmente il Datore deve versare la somma di Euro 150,00 anno per ogni dipendente della categoria quadro.

I Datori di lavoro possono accedere a prestazioni di assistenza sanitaria o mutualità analoghe a quelle previste per il lavoratori dipendenti, determinate con apposito regolamento dall'ENMOA, corrispondendo una maggiorazione del 2% mensile che va a sommarsi alla contribuzione del 14% di cui sopra. Il 2% aggiuntivo va corrisposto per ciascun dipendente in forza presso l'Azienda. Detta contribuzione del 2% viene così ripartita: accantonamento personale del Datore di lavoro, 1%, ed il restante 1%. per mutualità varie ed assistenza sanitaria.

Ferme restando le contribuzioni previste, le prestazioni a favore dei Datori di lavoro non si applicano ai soci di società di capitali di qualsiasi natura, a soci di enti, associazioni e fondazioni, ma in loro vece subentrano gli amministratori.

Per ogni dipendente il diritto alle prestazioni previste dal piano sanitario sorgerà, comunque, decorsi quattro mesi dalla data di iscrizione. Nessuna prestazione è dovuta dall'ENMOA al lavoratore dipendente se l'Azienda non adempie al versamento dei contributi e anche se il versamento risulta parziale. In questi casi, conseguentemente, resta a carico dell'Azienda ogni responsabilità e conseguenza.

Art. 171 – Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'ultimo comma del precedente articolo 170, l'Azienda che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento delle quote e dei contributi stabiliti dalle Parti stipulanti il presente CCNL e sotto riportati in tabella, è responsabile verso i lavoratori della perdita delle relative prestazioni, fermo restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggiore danno subito.

Le quote ed i contributi sono parte integrante del trattamento economico contrattuale.

Ne deriva in capo ai lavoratori un diritto all'erogazione delle prestazioni di mutualità e sanitarie.

La corresponsione d'indennità sostitutive non esonera il Datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni previste dall'ENMOA.

| Tabella Contributo Obbligatorio Mensile ENMOA 14% <i>(previdenze per i dipendenti)</i> decorrenza 01 luglio 2009 <i>(da calcolarsi sulla Paga Base per 13 mensilità)</i> | | | |
|---|-----------------|--|-----------------|
| % | A Carico | Prestazioni | A Favore |
| 4,00 | Azienda | Accantonamento a Sostegno del Reddito | Dipendente |
| 0,50 | Dipendente | | |
| 2,50 | Azienda | Mutualità diverse: Contributo per: Protesi Dentaria – Apparecchi Acustici - Ortopedici – Occhiali e Lenti a Contatto – Matrimoniale – Sussidio Funerario – Cure Odontoiatriche - Contributo per la nascita di un figlio. Assistenza Sanitaria | Dipendente |
| 1,00 | Dipendente | | |
| (*) | Fest. Abolite | | |
| 24,00 | Azienda (**) | | |
| 1,00 | Azienda | Quote Contrattuali | CNAI CISAL |
| 1,00 | Dipendente | | |
| 2,00 | Azienda | Funzionamento ENMOA - Riscossione Contributi | |
| 0,30 | Azienda | Funzionamento ENBOA | |
| 0,10 | Dipendente | Funzionamento Organismi, Commissioni Bilaterali: Sicurezza – Conciliazioni | |
| 0,70 | Azienda | Funzionamento ERBOA | |
| 0,10 | Dipendente | Funzionamento Organismi, Commissioni Bilaterali: Sicurezza – Conciliazioni | |
| 0,50 | Azienda | Formazione Continua - FORMOA | |
| 0,30 | Azienda | Funzionamento Enti Istituzionali CNAI | |

- (*) - **Festività Abolite - Vedere Art. 127 del presente CCNL.**
(**) - **Versamento “Una Tantum” art. 170 del presente CCNL.**

Dichiarazione Congiunta 1°

Le Organizzazioni Datoriali e Sindacali allo scopo di operare nella massima trasparenza, dichiarano l'impegno a portare a conoscenza di tutti gli addetti, le attività degli Enti Bilaterali collegati al presente CCNL, il loro funzionamento e relativi Regolamenti, il Piano sanitario e le modalità di richiesta delle prestazioni e le condizioni per esercitare il diritto delle stesse.

Le Parti, per tale impegno, si attiveranno a predisporre specifica documentazione ed allegati, nello stesso tempo rendono noto è già possibile trovare alcune informazione sul sito www.cnai.it.

Dichiarazione Congiunta 2°

Coperture assicurative sanitarie - Nel corso del 2009 le Parti si attiveranno presso primarie Compagnie assicurative per verificare fattibilità, coperture e costi per prestazioni d'assistenza sanitaria integrativa, che determini un contenuto costo complessivo annuo a carico dello Azienda per ogni lavoratore in servizio a tempo indeterminato.

Tale polizza potrà prevedere coperture sanitarie superiori a quelle di cui sopra e/o destinate a familiari dei lavoratori, in tali casi con oneri a carico dei lavoratori richiedenti, fatta salva diversa disciplina a livello aziendale.

Dichiarazione Congiunta 3°

In considerazione dell'importanza che gli Enti Bilaterali rivestono per la strategia di creazione e di consolidamento dell'occupazione nei vari settori, le Parti congiuntamente richiedono l'adozione di una norma d'interpretazione autentica al fine di chiarire che ai versamenti effettuati dalle Aziende e dai Lavoratori in favore di tali organismi, si applica un regime tributario e contributivo agevolato, tenendo conto delle finalità sociali di tali versamenti.

Per le ragioni sopra esposte, sempre congiuntamente le Parti richiedono la modifica della vigente normativa nel senso di escludere dalla retribuzione imponibile ai fini fiscali e contributivi previdenziali le somme versate agli Enti Bilaterali dai Lavoratori e dai Datori di lavoro.

TITOLO LXVII

Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC)

Art. 172 - Fermo restando la possibilità di richiedere il DURC rivolgendosi direttamente agli organismi pubblici competenti, le Parti in attuazione delle disposizioni e delle previsioni della legge n. 296 del 2006 (legge finanziaria per l'anno 2007) intendono conferire al sistema della bilateralità la facoltà di concorrere all'attività d'attestazione di regolarità contributiva, in regime di convenzione con gli enti preposti a tali funzioni.

Al fine, quindi, di ridurre il contenzioso che potrebbe nascere tra l'Azienda ed il lavoratore, in merito alla qualificazione dei contratti di lavoro ed alla regolarità contributiva verso gli Enti Bilaterali ed alle relative prestazioni, dovrà essere richiesto il DURC con cadenza annuale od ogni qualvolta se ne renda necessario. Le Parti demandano all'ENMOA (previa convenzione con l'INPS) il rilascio di tale certificazione, in osservanza delle:

- a. circolare 15 dicembre 2004, n. 48 il Ministero del lavoro ha dato indicazioni in merito alla costituzione delle: commissioni e all'iter procedurale per la certificazione ed ha fornito, in via provvisoria, appositi modelli per il procedimento e una bozza di regolamento interno con le linee guida alla certificazione;
 - b. circolare INPS n. 71 del 1° giugno 2005, ha esaminato, poi, diversi aspetti relativi alla procedura di certificazione dei rapporti di lavoro prevista dagli articoli compresi tra il 75 e l'84 del D. L.vo n. 276/2003.
- Le Parti, demandano all'ENMOA l'iter burocratico per le richieste di convenzioni con gli enti preposti.

TITOLO LXVIII

Appalti

Art. 173 - Le Aziende appaltanti inseriranno nei contratti di appalto clausole che vincolino le Aziende appaltatrici:

- a. all'effettiva assunzione del rischio d'impresa;
- b. al rispetto delle norme previste dai contratti del settore merceologico cui appartengono le Aziende appaltatrici;
- c. all'osservanza di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche;
- d. la presentazione del DURC, ogni qualvolta si esegue un pagamento, saldo od acconto di fattura; oltre il DURC rilasciato dagli Enti Bilaterali se nel CCNL è previsto.

Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperative e la prestazione di lavoro venga resa dagli stessi

soci cooperatori, le suddette clausole dovranno in particolare vincolare la cooperativa stessa ad assicurare ai soci medesimi un trattamento economico-normativo globalmente equivalente a quello previsto dal CCNL di riferimento.

Le Aziende, in occasione dell'incontro annuale di cui all'art. 11 del D. Lgs. n. 626/1994 (Riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi), si renderanno disponibili ad informare in merito:

- a) all'informazione data alle imprese appaltatrici in merito ai rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro;
- b) alle misure adottate per eliminare i rischi delle interferenze tra l'attività dell'appaltante e dell'appaltatore, da allegare al contratto di appalto o d'opera ai sensi dell'art. 3 della legge n. 123/2007;
- c) agli eventuali infortuni con dipendenti dell'appaltatore, verificatisi all'interno dell'Azienda;
- d) alla vincolante indicazione del servizio da eseguire o dell'opera da compiere;
- e) all'attestazione della diretta organizzazione dei mezzi necessari all'esecuzione dell'appalto da parte dell'appaltatore ed all'effettiva assunzione a suo carico del relativo rischio d'impresa.

Le eventuali osservazioni del RLS in merito al precedente punto b) ed all'osservanza delle norme in materia di sicurezza delle ditte appaltatrici, saranno approfondite, con la Direzione dell'appaltante.

Allegato 1°

Accordo Interconfederale CNAI - CISAL del 20 aprile 2009 per le PMI

Attuazione dell'accordo - quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009

Premessa

Le Parti confermano che obiettivo prioritario dell'intesa sono la crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività nell'ambito della PMI, in attuazione dell'accordo quadro del 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali sottoscritto dal Governo e dalle Associazioni datoriali e dei lavoratori. Obiettivo da perseguire anche attraverso la riduzione della pressione fiscale sul lavoro e sulle imprese nell'ambito degli obiettivi e dei vincoli di finanza pubblica.

Le Parti - sulla falsariga dei principi che hanno improntato la precedente contrattazione CNAI - CISAL fin dal 1991 - intendono perseguire condizioni di competitività per la PMI in modo da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell'innovazione e dell'occupazione, l'emersione del lavoro nero ed il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro e nel livello delle retribuzioni reali dei lavoratori anche grazie alla flessibilità ed alla promozione di servizi.

Le Parti, nel confermare la validità e l'efficacia del precedente modello di assetti contrattuali su due livelli adottato da anni avendo a riferimento l'esperienza dei maggiori paesi europei, intendono ribadire la convinzione che unicamente un sistema strutturato di relazioni sindacali sia in grado incidere sull'economia e di dare certezze, attraverso la condivisione delle regole sui tempi, sui contenuti e sull'ambito della contrattazione collettiva. Regole pacificamente attuate nella precedente contrattazione tra CNAI e CISAL che prevedeva il ricorso ad istituti innovativi e specifici che oggi trovano spazio e valenza nel nuovo modello contrattuale finalmente accettato anche dalle quasi totalità delle Parti sociali.

Le Parti demandano il monitoraggio delle regole definite con il presente accordo all'Osservatorio Nazionale del Mercato del Lavoro incardinato presso l'Ente bilaterale Enboa e, per gli aspetti più specifici, agli Erboa e ai Centri di servizio operanti sui diversi territori. Sarà cura dell'Enboa fornire alle Parti ogni sei mesi o su richiesta indagini statistiche e proposte operative e correttive.

1. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di Categoria

1.1 Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria ha validità triennale sia per la parte normativa che per la parte economica e fissa trattamenti certi per i lavoratori appartenenti allo stesso settore sull'intero territorio nazionale.

1.2 Indice di riferimento IPCA. Il presente accordo interconfederale disapplica formalmente tra le Parti per la durata di 4 anni le regole già definite nel paragrafo "2. Assetti contrattuali" del Protocollo sottoscritto fra Governo e Parti sociali il 23 luglio 1993 sulla "Politica dei redditi e dell'occupazione, assetti contrattuali, politiche del lavoro e sostegno al sistema produttivo". Il tasso di inflazione programmata per l'aggiornamento della parte economica dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria viene sostituito da un nuovo

indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

Come previsto dal citato accordo quadro del 22 gennaio 2009 l'indice previsionale sarà elaborato da un soggetto terzo di riconosciuta autorevolezza e competenza che procederà alla verifica circa eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata, considerando i due indici sempre al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

La verifica circa la significatività degli eventuali scostamenti registratisi sarà effettuata dall'Osservatorio Nazionale del mercato del lavoro.

Il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro la vigenza di ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro in termini di variazione dei minimi.

In sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria le Parti stipulanti applicheranno il nuovo indice previsionale ad un valore retributivo medio assunto quale base di computo composto dai minimi tabellari, dal valore degli aumenti periodici di anzianità considerata l'anzianità media di settore e dalle altre eventuali indennità in cifra fissa stabilite dallo stesso contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.

1.3 Campo di applicazione. Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce il sistema delle imprese rientranti nel proprio campo di applicazione attraverso l'individuazione delle attività. Inoltre disciplina il diritto di informazione e consultazione e gli eventuali organismi paritetici, nonché - attraverso appositi accordi - le forme di bilateralità al fine di garantire il funzionamento di servizi integrativi del welfare possibilmente attraverso una normativa fiscale agevolata.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce le modalità e gli ambiti di applicazione della contrattazione di secondo livello.

1.4 Procedure di rinnovo dei contatti nazionali e di secondo livello (territoriali o aziendali). Il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria deve avvenire secondo tempi e modalità univoche che troveranno applicazione anche nella contrattazione di secondo livello e dovranno consentire la presentazione della nuova proposta contrattuale in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa sei mesi prima della scadenza del contratto (4 mesi per la contrattazione di secondo livello).

L'Associazione o l'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Nei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo analogo dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, può essere richiesta la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

Il riconoscimento dalla data di scadenza del contratto precedente di una copertura economica, nella misura che sarà stabilita nei singoli contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo, è condizionato al rispetto dei tempi e della tregua sindacale nei periodi concordati.

Comunque dal mese successivo della scadenza del contratto, sarà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "Indennità di Vacanza Contrattuale". L'importo di tale indennità sarà pari al 50% del nuovo indice previsto dall'accordo quadro del 22.01.2009 e recepito dall'accordo interconfederale CNAI - CISAL del 20 marzo 2009, applicato alla Paga Base Nazionale Conglobata. Dalla data di decorrenza di rinnovo del CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale cesserà di essere corrisposta. In sede di rinnovo del CCNL sarà definita l'eventuale compensazione delle differenze retributive per il periodo di vacanza contrattuale.

2. La Contrattazione di Secondo Livello

2.1 Ambito di applicazione. Il secondo livello di contrattazione territoriale o aziendale, ha ad oggetto specifici istituti delegati dalla contrattazione nazionale o dalla legge ed ha anch'essa validità triennale. Esso riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente CCNL, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione di primo livello. Le Organizzazioni stipulanti s'impegnano affinché la parte economica di secondo livello abbia caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge. Detta parte economica accessoria dovrà essere finalizzata all'incentivazione della "qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa", tenendo conto anche delle compatibilità economiche delle realtà coinvolte.

La contrattazione è finalizzata anche alla gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali ed ai processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di salute e sicurezza, di lavoro e di occupazione anche in relazione alla legge sulle pari opportunità ed agli interventi volti a favorire l'occupazione femminile ed a tutelare i minori.

2.2 Incentivi produttività. Il secondo livello riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente CCNL, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione di primo livello.

Le Organizzazioni stipulanti s'impegnano affinché la parte economica di secondo livello abbia caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge; detta parte economica accessoria dovrà essere finalizzata all'incentivazione della "qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa", tenendo conto anche delle compatibilità economiche delle realtà coinvolte.

Le Parti si impegnano a ricercare e rendere strutturali le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti salariali al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le Parti.

Nel caso di contratti territoriali i criteri di misurazione e valutazione economica della produttività, della qualità e degli altri elementi di competitività, devono essere determinati sulla base di indicatori assunti a livello territoriale con riferimento alla specificità delle imprese del settore.

Nell'ambito della contrattazione aziendale il premio variabile sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Il premio deve avere caratteristiche tali da consentire per quanto possibile l'applicazione dei Particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

Le proposte di rinnovo dell'accordo di secondo livello, sottoscritte congiuntamente dalle rappresentanze sindacali unitarie costituite in azienda e dalle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale, devono essere presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione CNAI cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa prima della scadenza dell'accordo.

2.3 Controversie. Eventuali controversie che dovessero insorgere nella applicazione dei contratti saranno disciplinate fra le organizzazioni CNAI e quelle della CISAL, prima in sede territoriale e poi a livello nazionale avvalendosi di commissioni istituite ad hoc nell'Enboa e nell'Erboa con apposito regolamento concordato tra le Parti.

Qualora la controversia non trovi soluzione in sede di conciliazione, le stesse Parti adiranno un collegio arbitrale secondo modalità e procedure stabilite con specifico accordo interconfederale entro e non oltre il 30 settembre 2009.

Per gli eventuali provvedimenti da applicare, il collegio arbitrale farà riferimento alle norme di legge vigenti in materia di responsabilità riguardanti esclusivamente i comportamenti posti in essere da organizzazioni di rappresentanza.

2.4 Minimo di garanzia retributiva. Le Parti, nella consapevolezza della valenza della contrattazione di secondo livello ai fini della produttività e di un migliore riscontro della sicurezza sui posti di lavoro, si impegnano a diffonderla sul territorio.

I contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria devono a tal fine prevedere **in via** sperimentale che, in assenza di una contrattazione di secondo livello legata a scelte aziendali anche se dettate da situazioni di difficoltà economico-produttiva, a favore dei lavoratori dipendenti che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante per contratto collettivo nazionale di categoria venga comunque erogato un beneficio economico aggiuntivo alla retribuzione annua percepita dal lavoratore in base alla contrattazione nazionale.

Il beneficio assoggettato alla tassazione e alla contribuzione vigenti al momento dell'erogazione sarà determinato alla fine di ciascun anno a Partire dal 31.12.2010 e corrisposto entro il primo trimestre dell'anno successivo. Da detto importo, che sarà individuato e quantificato ogni anno e quindi non rivalutato automaticamente, verranno scalati gli importi che dalla contrattazione di secondo livello dovessero comunque pervenire al lavoratore a titolo di premio o per provvidenze da parte del datore di lavoro quantificabili economicamente e non riferibili a prestazioni derivanti direttamente dal contratto nazionale di categoria.

Le Parti in un apposito protocollo si riservano di valutare i passaggi che le aziende dovranno effettuare perché questo beneficio legato al secondo livello di contrattazione possa essere defiscalizzato

2.5 Deroghe per situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo. I contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria possono prevedere che in sede territoriale fra le Associazioni CNAI e CISAL siano raggiunte intese per modificare, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria al fine di governare direttamente nel territorio situazioni di crisi aziendali o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'area.

Le modifiche possono essere effettuate sulla base di parametri oggettivi individuati nel contratto nazionale quali, ad esempio, l'andamento del mercato del lavoro, i livelli di competenze e professionalità disponibili, il

tasso di produttività, il tasso di avvio e di cessazione delle iniziative produttive, la necessità di incentivare nuovi investimenti.

Le intese così raggiunte, qualora prevedano ipotesi non regolamentate dal rispettivo contratto nazionale, per essere efficaci devono essere preventivamente approvate dalle Parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro della categoria interessata.

3. Disposizioni transitorie

Il presente accordo decorre dal 20 aprile 2009 ed avrà vigore fino al 20 aprile 2013.

I contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria e o di secondo livello, la cui scadenza sia successiva alla data del 20 aprile 2009 o che comunque non siano stati rinnovati a detta data, saranno rinnovati secondo le indicazioni contenute dal presente accordo interconfederale.

In fase di prima applicazione del presente accordo interconfederale nel rinnovo di ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria, ai fini dell'eventuale recupero degli scostamenti inflazionistici registrati nel biennio precedente si procederà secondo la disciplina prevista dal Protocollo del 23 luglio 1993.

DICHIARAZIONI DI INTENTI

Rappresentanza delle Parti nella contrattazione collettiva

Le Parti confermano l'interesse a definire uno specifico accordo interconfederale per rivedere ed aggiornare le regole pattizie che disciplinano la rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro nel rispetto della regola costituzionale della libertà di associazione.

Razionalizzazione e riduzione del numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria.

Le Parti confermano l'interesse a perseguire la riduzione e la razionalizzazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati fra le rispettive organizzazioni nazionali di categoria sulla falsariga di quanto già effettuato nel 1996 per il comparto dell'artigianato.

A tal riguardo auspicano che il Governo e le Parti sociali siano chiamate al più presto ad affrontare il tema della uniformità dal punto di vista normativo ed economico anche tra il comparto privato e quello pubblico.

Differenziazione tra la parte economica e normativa.

Le Parti auspicano una riconsiderazione della contrattazione che preveda una validità della parte normativa di 6 anni, ferma restando per la parte economica l'attuale valenza triennale.

L'auspicio è quello di non dovere in continuazione mettere mano alla riforma degli istituti contrattuali e che i provvedimenti legislativi siano meno frequenti e più armonici e, soprattutto, vengano adottati previa consultazione delle Parti sociali dopo un congruo periodo di sperimentazione ferme restando eventuali reali necessità imposte dal mercato o da norme comunitarie.

Firmato in Roma il 20 aprile 2009

CNAI

CISAL

Allegato 2°

REGOLAMENTO DELLE PRESTAZIONI

E.N.M.O.A.

(ENTE NAZIONALE DI MUTUALITA' DELLE ORGANIZZAZIONI AUTONOME)

In attuazione del C.C.N.L. Terziario e Servizi del 25.6.2009

(con validità 01 luglio 2009 – 30 giugno 2012)

PREMESSA

L'anno duemilanove il giorno 25 del mese di giugno in Roma

Tra

Il **C.N.A.I.** – Coordinamento Nazionale Associazioni Imprenditori
e

si è proceduto all'aggiornamento ed all'integrazione delle prestazioni erogate dall'E.N.M.O.A. per il triennio 01 luglio 2009 – 30 giugno 2012 del C.C.N.L. Terziario e Servizi

DESTINATARI DELLE PRESTAZIONI

Usufruiscono delle prestazioni erogate dall'ENMOA tutti i lavoratori dipendenti per i quali da parte delle Aziende viene effettuato il versamento dei contributi secondo quanto previsto dal C.C.N.L. di cui in premessa oltre i datori di lavoro, se versano la quota di propria spettanza prevista dal citato C.C.N.L.

Le prestazioni dell'ENMOA possono, altresì, essere estese ai sensi delle previsioni del predetto CCNL, ai datori di lavoro che decidono di aderirvi. A tal fine con apposito regolamento verranno disciplinate le modalità di adesione e la tipologia delle prestazioni, soprattutto in riferimento alle specifiche coperture assicurative sostitutive/integrative di quelle di cui al successivo punto 1.1.

Gli aderenti alle Federazioni, Associazioni, Strutture o Enti della CISAL e del CNAI possono iscriversi all'ENMOA, ai fini delle Coperture Assicurative di cui al successivo punto 1.1, con le modalità che verranno determinate dal CNAI e dalla CISAL entro tre mesi dall'entrata in vigore del CCNL di cui in premessa.

MUTUALITA'

CONTRIBUTO MATRIMONIALE

Al lavoratore/Titolare/Soci che contrae matrimonio per la prima volta, viene corrisposto un contributo matrimoniale pari a €. 250,00.

Requisiti

Anzianità di iscrizione di sei mesi anche non continuativi, ma con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione

Per ottenere detto contributo l'iscritto, entro 60 giorni dalla data del matrimonio deve presentare:

1. domanda in carta semplice autenticata dal Datore di Lavoro;
2. certificato di matrimonio.

CONTRIBUTO DI NATALITA'

In caso di nascita di un figlio o di una figlia viene corrisposto, all'iscritto un contributo di €. 500,00.

Requisiti

Anzianità di iscrizione di sei mesi anche non continuativi, con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione

Per ottenere detto contributo l'iscritto, entro 60 giorni dalla data dell'evento deve presentare:

1. domanda in carta semplice autenticata dal Datore di Lavoro;
2. certificato di nascita.

SUSSIDI FUNERARI

In caso di decesso dell'iscritto viene erogato agli eredi un contributo di €. 350,00.

Requisiti

Anzianità di iscrizione di sei mesi anche non continuativi, con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione

Per ottenere detto contributo gli eredi, entro 60 giorni dalla data dell'evento devono presentare:

1. domanda in carta semplice autenticata dal Datore di Lavoro;
2. certificato di morte e dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà dalla quale devono risultare le generalità degli eredi e l'indicazione del delegato alla riscossione.

ASSISTENZA SANITARIA

CONTRIBUTO PER LE PROTESI O PER LE CURE DENTARIE

L' "Ente Nazionale Mutualità delle Organizzazioni Autonome - E.N.M.O.A." eroga a favore degli iscritti in possesso dei requisiti previsti, un contributo per l'acquisto di protesi o di cure dentarie. Il rimborso viene concesso nella misura del 50% del costo regolarmente documentato, fino ad un massimo di euro 450,00 per biennio per le protesi o per cure dentarie.

Requisiti

Anzianità di iscrizione di sei mesi anche non continuativi, con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione.

1. domanda in carta semplice entro 60 giorni dalla data di fatturazione;
2. fatture in originale o fotocopie autenticate;
3. certificazione medica (prescrizione USL);
4. il rimborso sarà effettuato dopo aver espletato i relativi controlli.

CONTRIBUTO PER OCCHIALI DA VISTA O PER LENTI A CONTATTO

L' "Ente Nazionale Mutualità delle Organizzazioni Autonome - E.N.M.O.A." eroga a favore degli iscritti, in possesso dei requisiti previsti, contributi per l'acquisto di occhiali da vista o lenti a contatto. Il rimborso viene concesso nella misura del 50% del costo regolarmente documentato, fino ad un massimo di euro 200,00 per biennio.

Requisiti

Anzianità di iscrizione di sei mesi anche non continuativa, con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione

1. domanda in carta semplice entro 60 giorni dalla data di fatturazione;
2. fatture in originale o fotocopie autenticate;
3. certificazione medica (prescrizione USL).

APPARECCHI ACUSTICI ED ORTOPEDICI

L' "Ente Nazionale Mutualità delle Organizzazioni Autonome - E.N.M.O.A." eroga agli iscritti, in possesso dei requisiti, un contributo per acquisto di apparecchi acustici ed ortopedici. Il contributo viene concesso nella misura del 50% del costo regolarmente documentato e sulla base della prescrizione della ULSS competente, fino ad un massimo di euro 300,00 per biennio.

Requisiti

Anzianità di iscrizione anche non continuativa di sei mesi, con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione

1. domanda in carta semplice entro 60 giorni dalla data di fatturazione;
2. fatture in originale o fotocopie autenticate;
3. certificazione medica (prescrizione USL).

Modalità di richiesta dei Contributi:

Tutte le domande di richiesta del contributo vanno presentate presso gli Enti Bilaterali Regionali "ERBOA", presso le Sedi della CISAL e relative strutture territoriali e associative o delle Organizzazioni del Gruppo CNAI.

COPERTURE ASSICURATIVE

1.1 RIMBORSO DELLE SPESE SOSTENUTE DAGLI ISCRITTI ED ADERENTI IN CONSEGUENZA AD INFORTUNIO PROFESSIONALE E/O MALATTIA*

| INFORTUNI PROFESSIONALI | |
|-------------------------|-----------------|
| GARANZIE PRESTATE | MASSIMALI in €. |

| | |
|----------------------------|------------------------|
| Caso Morte | 90.000,00 |
| Caso Invalidità Permanente | 120.000,00 |
| SANITARIA | |
| GARANZIE PRESTATE | MASSIMALI in €. |
| R.S.M. | 200.000,00 |
| Pre e Post | 100 giorni |
| Diaria | 90,00 |
| Ticket | 700,00 |
| Spese Specialistiche | 2.000,00 |
| Spese Diagnostica | 7.000,00 |

Le condizioni generali complete possono essere richieste a: E.N.M.O.A. Viale Abruzzo, 225 - 66013 Chieti Scalo o scaricabili dal sito: [www. Enmoa.it](http://www.Enmoa.it) , previa registrazione

Decorrenza delle Garanzie

01 gennaio 2010.

Operatività delle garanzie:

La garanzie di cui al punto **1.1** decorrono e sono operative:

1. dalle ore 24 del 30° giorno successivo all'assunzione del lavoratore, come risultante dal libro unico dell'azienda.
2. decorsi 30 gg. dal versamento all'ENMOA della quota che il CCNL di cui in premessa pone a carico del datore di lavoro.

La decorrenza e l'operatività delle predette garanzie per gli altri iscritti all'ENMOA, siano essi familiari dei lavoratori o dei datori di lavoro oppure aderenti alle Federazioni, Associazioni, Strutture o Enti della CISAL e del CNAI, verranno definite nel regolamento già richiamato nel paragrafo Destinatari dopo la Premessa.

Documentazione Presentazione Richiesta del Rimborso

Le richieste di risarcimento danni devono essere inoltrate entro tre giorni dall'avvenuto evento – **infortunio o malattia** – a mezzo raccomandata da inoltrarsi a : ENMOA - Ufficio Sinistri – Viale Abruzzo, 225 – 66013 Chieti Scalo, allegando l'apposito modulo. – si precisa che tutte le richieste danni pervenute incomplete della documentazione richiesta non potranno essere evase.

Tutti i moduli necessari potranno essere richiesti a: ENMOA - Ufficio Sinistri – Chieti, oppure possono essere anche ritirati presso gli Enti Bilaterali Regionali di competenza territoriali "ERBOA", presso le Sedi provinciali o comunali CISAL, presso le Sedi provinciali o comunali delle Organizzazioni del Gruppo CNAI, presso il CAF CISAL e/o presso il CAF CNAI.

C.N.A.I

C..I.S.A.L.

Obbligo per le Aziende che applicano il CCNL Terziario e Servizi rinnovato il 25 giugno 2009.

CNAI e la CISAL intendono ribadire che il presente regolamento ENMOA è parte integrante del CCNL di cui alla premessa e che, pertanto, nessuna prestazione è dovuta al lavoratore dipendente se l'Azienda non adempie al versamento dei contributi, anche se il versamento risulti parziale. Conseguentemente resta a carico esclusivo dell'Azienda inadempiente ogni responsabilità per il risarcimento del danno richiesto dal lavoratore. Quest'ultimo potrà rivolgersi per far valere i propri diritti all'associazione sindacale di appartenenza firmataria del presente contratto".

C.N.A.I

C.I.S.A.L.