

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI
LAVORO PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE AZIENDE AGRICOLE
ORTO-FLORO-FRUTTICOLE**



2014



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
Per i Lavoratori Dipendenti delle
Aziende AGRICOLE
ORTO-FLORO-FRUTTICOLE

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE AZIENDE AGRICOLE ORTO-FLORO-FRUTTICOLE

1

Battipaglia (Sa), 15 Aprile 2014

Il giorno 15, nel mese di aprile dell'anno 2014, in Battipaglia si sono riunite le sotto descritte organizzazioni sindacali:

Le Parti Sociali Sindacati dei Lavoratori

S.A.L.

Sindacato Autonomo dei Lavoratori

Il Segretario Generale Nazionale

Paola Amirante

Le Parti Sociali Sindacati dei Datori di Lavoro

A.N.CO.R.S.

Associazione sindacale datoriale

Associazione Nazionale Consulenti e Responsabili della Sicurezza sul lavoro

Il Presidente Nazionale

Luigi Ferrara

Il Vice Presidente Nazionale

Eliseo Maiolino

Le sopra descritte Organizzazioni stipulano e riconoscono come valido strumento di governo che regola i rapporti tra la micro, piccola e media impresa ed i lavoratori dipendenti delle aziende che operano nel settore delle aziende agricole ortofrutticole ed affini.

Il presente CCNL è composto da una premessa, da XII Titoli, 79 articoli, 03 allegati e 40 pagine.

TITOLO I

Art. 1 (Validità e sfera di applicazione)

Il presente Contratto Collettivo regola, su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro fra le imprese condotte in forma singola, societaria o associata che svolgono attività agricole, nonché attività affini e gli operai agricoli da esse dipendenti.

Il CCNL si applica, in particolare, alle imprese considerate agricole ai sensi dell'art. 2135 del codice civile e delle altre disposizioni di legge vigenti.

Il presente contratto entra in vigore il 5 MAGGIO 2014 e sarà valido fino al 04 MAGGIO 2018. Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti stipulanti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, sei mesi prima della scadenza del contratto stesso.

Art. 2 (Sfera di applicazione)

A titolo di esemplificazione, non esaustiva e da interpretarsi per analogia, si elencano le tipologie contrattuali alle quali si applica il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, indipendentemente dalla loro natura.

- le aziende orto-floro-frutticole con coltivazione in coltura protetta ed in pieno campo

TITOLO II

Art. 3 (Classificazione del Personale Declaratoria)

A) Operai Lavoratori Agricoli

Gli operai agricoli sono classificati sulla base di "aree professionali" per ognuna delle quali il CCNL definisce la relativa declaratoria. L'individuazione delle mansioni e dei relativi profili professionali, il loro inquadramento all'interno di ciascuna area e l'attribuzione dei relativi parametri sono invece affidati alla contrattazione provinciale per le tipologie aziendali di cui all'art.1 del presente contratto.

Conseguentemente la classificazione degli operai agricoli è così definita:

AREA CATEGORIA 1a - DECLARATORIA:

- Appartengono a quest'area i lavoratori in possesso di titolo o di specifiche conoscenze e capacità professionali che consentono loro di svolgere lavori complessi o richiedenti specifica specializzazione, ivi compresi i trattoristi.

AREA CATEGORIA 2a - DECLARATORIA:

- Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono compiti esecutivi variabili non complessi per la cui esecuzione occorrono conoscenze e capacità professionali - acquisite per pratica o per titolo - ancorché necessitanti di un periodo di pratica.

AREA CATEGORIA 3a - DECLARATORIA:

- Appartengono a quest'area i lavoratori capaci di eseguire solo mansioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali.

Ai fini del presente contratto sono operai agricoli i lavoratori che esplicano la loro attività nelle imprese agricole il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente Contratto nazionale.

Gli operai agricoli, a seconda della natura del rapporto, si distinguono in operai a tempo indeterminato e operai a tempo determinato.

Sono operai a tempo indeterminato:

i lavoratori assunti con rapporto di lavoro senza prefissione di termine, che prestano la loro opera alle dipendenze di un'impresa agricola singola o associata.

Detti operai sono retribuiti con paga erogata mensilmente per tutta la durata del rapporto di lavoro con esclusione delle sole giornate non lavorate per assenze volontarie, malattia od infortunio e per le giornate di sospensione dal lavoro per le quali è stato chiesto ed ottenuto dal datore di lavoro l'intervento della Cassa Integrazione salari.

Per i particolari trattamenti economici relativi alla malattia, infortunio ed intervento della Cassa Integrazione salari operai agricoli, vale quanto disposto dagli artt. specifici.

Agli operai agricoli a tempo indeterminato spettano per intero gli istituti e le indennità annue.

Sono operai a tempo determinato:

a) gli operai che sono assunti con rapporto individuale di lavoro a tempo determinato, quali, ad esempio, quelli assunti per la esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto;

b) gli operai a tempo determinato che sono assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. In tal caso nel contratto individuale di cui all'art. 11, o nelle convenzioni di cui all'art.25, debbono essere indicati i periodi presumibili di impiego, per i quali l'operaio garantisce la sua disponibilità pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale di cui sopra, salvo comprovati casi di impedimento oggettivo;

c) gli operai a tempo determinato assunti originariamente con contratto di lavoro a termine di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo.

Gli operai di cui alle lettere b) e c) possono essere retribuiti con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. I ratei di 13a e 14a mensilità verranno proporzionati alle giornate lavorate e rapportati a 312 giorni lavorativi annui.

Art. 4 (Minimo orario)

L'orario di lavoro è stabilito in 38 ore settimanali pari ad ore 6,40 giornaliere.

Art. 5 (Apprendistato)

1) La durata dei contratti di apprendistato è fissata nelle misure massime di 24 mesi per la seconda area professionale e di 48 mesi per la prima area professionale.

2) La retribuzione degli apprendisti è fissata nelle misure del 70%, 80%,90% del corrispondente salario contrattuale per le mansioni svolte, in ragione di ciascun terzo della durata complessiva del contratto di apprendistato.

3) Considerata la natura continuativa del rapporto di lavoro agli apprendisti saranno corrisposti gli istituti contrattuali delle ferie, 13a e 14a mensilità, festività, T.F.R. e periodo di prova con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato.

4) Gli apprendisti dovranno partecipare alle iniziative di formazione esterna all'azienda secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge. Per quanto si riferisce alla assunzione, all'orario di lavoro, alle ferie, valgono le norme di legge.

Art. 6 (Adempimenti)

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare, nei modi e termini di legge agli enti preposti, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica. Il datore di lavoro è tenuto inoltre a comunicare, agli uffici competenti, i nominativi degli apprendisti che per qualsiasi motivo cessano il rapporto di lavoro entro 5 giorni dalla cessazione stessa.

Art. 7 (Periodo di prova)

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova che non potrà essere superiore a:

26 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area categoria 1a;

20 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area categoria 2a;

14 giorni lavorativi per gli operai classificati nell'area categoria 3a.

L'operaio assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato superiore a trenta giorni è soggetto a un periodo di prova di 2 giorni lavorativi. Durante il periodo di prova è reciproca la facoltà di risolvere il contratto in qualsiasi momento e senza preavviso, con diritto dell'operaio a percepire la retribuzione per il periodo di lavoro prestato. Superato il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva alle condizioni previste dalla contrattazione collettiva e dal contratto individuale.

Art. 8 (Riposo settimanale)

Agli operai è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica. Se, per esigenze d'azienda, fosse richiesta la prestazione di lavoro nella domenica, il riposo di 24 ore consecutive dovrà essere concesso in altro giorno della settimana.

In base all'art. 22, legge 17 ottobre 1967, n. 977, modificata dal d.lgs. 4 agosto 1999, n. 345, agli operai di età inferiore ai 18 anni, dev'essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno 2 giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Il periodo minimo di riposo può essere ridotto, per comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive.

Art. 9 (Ferie)

Agli operai con rapporto di lavoro a tempo indeterminato spetta, per ogni anno di servizio prestato presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito pari a 26 giornate lavorative.

Nel caso di assunzione, licenziamento o dimissioni nel corso dell'anno, agli operai di cui sopra spettano tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata, a questi effetti, come mese intero.

Art. 10 (Permessi)

In caso di matrimonio l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un permesso retribuito di dieci giorni.

Ha altresì diritto ad un permesso retribuito di giorni tre in caso di decesso di parenti di primo grado.

I permessi di cui sopra non sono conteggiabili nelle ferie. All'operaio a tempo indeterminato che partecipa a corsi di recupero scolastico è concesso un permesso retribuito di 150 ore nell'arco di un triennio, con facoltà di cumularle anche in un solo anno.

Art. 11 (Giorni festivi)

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1. *il primo dell'anno*
2. *il 6 gennaio, "Epifania del Signore"*
3. *il 25 aprile, "Anniversario della Liberazione"*
4. *il giorno di lunedì dopo "Pasqua"*
5. *il 1° maggio, "Festa del Lavoro"*
6. *il 2 giugno, "Anniversario della Fondazione della Repubblica"*
7. *il 15 agosto, giorno della "Assunzione della B.V. Maria"*
8. *il 1° novembre, giorno di "Ognissanti"*
9. *il 8 dicembre, giorno della "Immacolata Concezione"*
10. *il 25 dicembre, giorno di "Natale"*
11. *il 26 dicembre, "Santo Stefano"*
12. *il giorno del santo patrono del luogo.*

Per il trattamento da praticarsi agli operai agricoli nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali, si applicano le disposizioni di cui alle leggi 27 maggio 1949 n. 260 e 31 marzo 1954 n. 90.

Art. 12 (Lavoro festivo e/o notturno e straordinario)

Si considera:

- a) lavoro straordinario, quello eseguito oltre l'orario ordinario di lavoro;
- b) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 11;
- c) lavoro notturno, quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere e le dodici settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.

Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 250 ore.

Le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

- lavoro straordinario 25 %
- lavoro festivo 35 %
- lavoro notturno 40 %
- lavoro straordinario festivo 40 %
- lavoro festivo notturno 45 %

Le maggiorazioni saranno calcolate sul salario contrattuale.

Art. 13 (Attrezzatura di lavoro)

Gli attrezzi, gli utensili, le macchine e i DPI sono forniti dalle aziende.

Il lavoratore risponderà delle perdite eventuali e dei danni a lui imputabili, il cui ammontare gli verrà trattenuto sulla retribuzione.

Art. 14 (Pari Opportunità)

Le parti si incontreranno almeno due volte l'anno, al fine di realizzare azioni positive in favore della occupazione femminile. A tale scopo sarà istituito un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto, in misura paritetica, da membri in rappresentanza delle parti firmatarie del presente CCNL, la cui sede operativa sarà presso l'Ente Bilaterale Nazionale Autonomo.

TITOLO III

Art. 15 (Retribuzione e paghe contrattuali)

Con decorrenza dal primo giorno di applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro le paghe basi conglobate sono le seguenti:

Livello Paga Base Contrattuale:

1° area categoria a € 1236,39

2° area categoria b € 1107,31

3° area categoria c € 810,09

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono i seguenti:

- 1) salario contrattuale;
- 2) generi in natura o valore corrispettivo per gli operai a tempo indeterminato, quando vengano corrisposti per contratto o consuetudine;
- 3) terzo elemento per gli operai a tempo determinato.

Il terzo elemento compete agli operai a tempo determinato quale corrispettivo dei seguenti istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato e calcolati su 312 giorni lavorativi:

- festività nazionali e infrasettimanali 5,45%
- ferie 8,33%
- 13a mensilità 8,33%
- 14a mensilità 8,33%

Totale 30,44%

In caso di controversie tra azienda e lavoratore sui contenuti o sull'applicazione sulle tipologie contrattuali di cui al presente titolo, le Parti, fermi restando i legittimi diritti delle parti in lite, valutano conforme allo spirito bilaterale che uniforma il presente CCNL, di individuare quale metodologia, vincolante per le associazioni firmatarie ed i loro assistiti, quanto segue:

- a) per controversie sui contenuti dei contratti stipulati: invio delle ragioni del contenzioso all'Ente Bilaterale e successiva attivazione della Commissione di conciliazione istituita, come da norma, da tre arbitri (un

datoriale, uno delle associazioni dei lavoratori ed uno con funzioni di Presidente) nominato dal locale UPLMO;

b) per controversie sull'applicazione dei contratti stipulati: invio da parte dell'attore della vertenza della copia degli atti all'Ente Bilaterale, ai fini di consentirne un'attività di statisticazione e valutazione giurisprudenziali.

Art. 16 (Tredicesima)

In occasione delle festività natalizie l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Art. 17 (Quattordicesima)

Nel mese di giugno l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della mensilità aggiuntiva per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Art. 18 (Trattamento di fine rapporto)

In ogni caso di cessazione di rapporto di lavoro, l'operaio a tempo indeterminato ha diritto ad un trattamento di fine rapporto che si calcola sommando, per ciascun anno di servizio, una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Tale disciplina si applica ai rapporti di lavoro, con decorrenza dal 1° giugno 1982, a partire, cioè, dalla data di entrata in vigore della legge 29 maggio 1982, n. 297, le cui disposizioni che regolano la materia del trattamento di fine rapporto si intendono qui integralmente richiamate.

Art. 19 (Previdenza ed assistenza)

Per tutte le assicurazioni sociali si applicano le norme di legge. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi, secondo le norme vigenti.

TITOLO IV

Art. 20 (Malattia ed infortunio)

L'operaio agricolo a tempo indeterminato, nel caso di malattia o di infortunio, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni.

Ove trattasi di infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL, la conservazione del posto all'operaio dovrà essere mantenuta sino a guarigione clinica, ed in ogni caso, non potrà superare il periodo di dodici mesi dall'infortunio.

Trascorso tale periodo e perdurando la infermità è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro, dietro corresponsione del trattamento di fine rapporto, della 13a mensilità, della 14a mensilità, nonché dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Durante il periodo di conservazione del posto, l'operaio agricolo a tempo indeterminato, continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del pollaio, del porcile, eventualmente goduti all'atto dell'insorgere della malattia o dell'infortunio. Se l'operaio agricolo coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato o infortunato.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 21 (Cassa integrazione salari)

Gli operai a tempo indeterminato sono ammessi alla integrazione salari ad opera della Cassa istituita dalla legge 8 agosto 1972, n. 457, nei casi previsti dalla legge stessa e successive modificazioni.

Agli operai che beneficeranno del trattamento della Cassa integrazione, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una integrazione alla indennità di legge, nella misura del 10% del salario giornaliero contrattuale relativo al profilo professionale di appartenenza.

Art. 22 (Sospensione del lavoro)

In caso di sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro ed, indipendente dalla volontà del lavoratore, il lavoratore ha diritto alla retribuzione di fatto per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore e scioperi.

Art. 23 (Congedi retribuiti)

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dalle ferie annuali.

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla legge 20 maggio 1970, n. 300 hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le Aziende concederanno altri cinque giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione.

I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

Art. 24 (Diritto allo studio)

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le Aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio

di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.

Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

Nelle Aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo comma e quinto comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.

E' demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al primo comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

Art. 25 (Astensione dal lavoro della lavoratrice)

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità previste dalle leggi in vigore. Per quanto non previsto dalle leggi in vigore si stabilisce quanto segue:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) per un ulteriore periodo di sei mesi (facoltativo) dopo il periodo di cui alla lettera c).

Il godimento dei periodi di cui alle lettere a) e c), può, usufruirsi mediante presentazione di idonea certificazione medica del Servizio Sanitario Nazionale, essere così diversamente articolato:

- a) per il mese precedente la data presunta del parto indicata dal certificato medico di gravidanza;
- c) per i quattro mesi dopo il parto.

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4 del DPR 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro indicati alle lettere a) b) c) devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, ed alle mensilità supplementari.

Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1, legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'articolo 6, legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 26 (Astensione dal lavoro del lavoratore)

Il diritto di cui alla lettera c) del primo comma dell'art. 67 è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 7 legge 9 dicembre 1977, n. 903, e sue successive modificazioni, alle condizioni previste nello stesso articolo, nonché in applicazione della sentenza della Corte Costituzionale

n. 1 del 19 gennaio 1987, ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità.

Il diritto di cui alla lettera d) del primo comma dell'art. 42 è riconosciuto, in alternativa alla Madre, e al Padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, alle condizioni previste nello stesso articolo.

Art. 27 (Permessi per assistenza)

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madre, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata il riposo. Quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore il riposo diviene uno solo.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, in applicazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 179 del 21 febbraio 1993.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre. Inoltre, il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi di astensione obbligatoria o di assenza facoltativa o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso.

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro, essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, legge 9 dicembre 1977, n. 903.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19, legge 26 aprile 1934, n.635, sulla tutela del lavoro delle donne.

La lavoratrice ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore, ferme restando le condizioni e le modalità di godimento di cui all'art. 7, legge 9 dicembre 1977, n. 903.

I periodi di assenza di cui al penultimo e terzultimo comma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 7 ultimo comma, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, ed al trattamento di fine rapporto.

Art. 28 (Normativa)

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di assenze valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

TITOLO V

Art. 29 (Adempimenti Legge 335/95)

Le parti in ottemperanza alla legislazione vigente in materia pensionistica si danno atto della disponibilità ad intraprendere un percorso per l'attivazione di idonei strumenti pensionistici a livello contrattuale o interconfederale.

In ottemperanza della legge 335/95 i dipendenti delle Aziende applicanti il presente CCNL potranno richiedere l'attivazione, nelle forme e nei modi stabiliti dalla citata legge e dai regolamenti ministeriali in materia, di strumenti assicurativi personali.

Le Aziende potranno, mediante stipula di accordi aziendali, individuare forme di miglior favore per i dipendenti in presenza di specifiche convenzioni.

Art. 30 (Competenze)

Le Parti, fermi restando i diritti individuali e collettivi previsti dalla normativa vigente, decidono di demandare all'ENTE BILATERALE NAZIONALE AUTONOMO – E.B.N.A. ente di diretta emanazione del CCNL la gestione degli eventuali adempimenti connessi con la creazione ed attivazione di un fondo pensionistico chiuso.

TITOLO VI

Art. 30 (Obbligo del prestatore di lavoro)

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri connessi con la sua mansione, di usare modi cortesi con la clientela, di rispettare scrupolosamente le disposizioni amministrative e di legge specie per quanto attiene ai lavoratori a contatto con merci alimentari sempre che gli adempimenti siano di competenza per mansione ed inquadramento.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le dotazioni strumentali e i materiali di consumo, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

Il lavoratore ha l'obbligo di uniformare il proprio comportamento con i colleghi al massimo rispetto delle possibili differenze di razza, sesso, religione e cultura che possano esistere tra i colleghi.

E' altresì obbligatorio il rispetto del Testo Unico n. 196/03 per i dipendenti che per motivi di lavoro vengano a conoscenza dei dati sensibili dei propri colleghi.

Art. 31 (Divieti)

E' vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'azienda. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro a sua volta non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

Art. 32 (Giustificazioni delle assenze)

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

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione di possibili sanzioni maggiori.

Art. 33 (Rispetto orario di lavoro)

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 35.

Art. 34 (Comunicazione mutamento di domicilio)

E' dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 35 (Provvedimenti disciplinari)

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che: - ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;

- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi;
- non curi con scrupolo la consegna di valori ricevuti per servizio;

- utilizzi per scopi impropri e/o estranei al servizio gli accessi alla rete internet o alla posta elettronica dell'azienda, indipendentemente dal carico di lavoro presente.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che: - arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;

- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata e per la seconda mancanza di diligenza nella consegna di valori di clienti se nell'anno in corso è già stata inflitta una multa per analogo motivo;

- utilizzi senza specifica autorizzazione dell'azienda connessione alla rete e/o telefoniche a tariffazione speciale.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze: - assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;

- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;

- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 30;

- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza previste dal Decreto Legislativo 81/2008;

- l'abuso di fiducia, la concorrenza sleale;

- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;

- la recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi, e per la terza mancanza di diligenza nella consegna di valori dei clienti se nell'anno in corso è già stata comminata la sospensione per analogo motivo;

- l'utilizzo per fini diversi da quelli d'ufficio e comunque senza specifica autorizzazione scritta del datore di lavoro, degli archivi sui dati sensibili dei clienti raccolti ai sensi della vigente normativa sulla privacy e connessi con l'attività dell'Azienda.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 36 (Codice disciplinare)

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente TITOLO nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 37 (Normativa provvedimenti disciplinari)

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

TITOLO VII

Art. 38 (Campo di intervento)

Per tutte le controversie individuali e collettive relative all'applicazione del presente contratto è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e modalità stabilite dal presente articolo.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, ed alla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successiva 11 maggio 1990, n. 108, non derivanti da provvedimento disciplinare, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione.

Tutte le eventuali controversie inerenti il presente C.C.N.L. potranno essere demandati a richiesta anche da una sola delle parti contrattuali stipulanti alla Commissione di Conciliazione paritetica locale o nazionale.

Art. 39 (Commissione di Conciliazione paritetica nazionale)

La Commissione di Conciliazione paritetica nazionale è composta da 6 rappresentanti dei datori di lavoro e da 6 rappresentanti dei lavoratori dipendenti in misura paritetica e può articolarsi in sottocommissione riguardanti i vari settori.

La Commissione nazionale avrà sede presso una delle associazioni imprenditoriali.

La Commissione di Conciliazione paritetica Nazionale ha il compito di fare applicare il presente contratto e i vari accordi nazionali e locali riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende.

Le vertenze di carattere generale riguardanti l'applicazione e l'interpretazione del presente contratto e i vari accordi nazionali e locali, prima di qualsiasi azione, devono essere inviate all'esame della commissione di conciliazione paritetica nazionale, per il tentativo di amichevole componimento, dopo che tali controversie sono state già esaminate dalla commissione di conciliazione paritetica locale e hanno prodotto esito negativo.

Naturalmente la commissione di conciliazione paritetica locale era stata convocata dalla associazione imprenditoriale locale che essendosi pronunciata nei 20 giorni dal ricevimento sull'oggetto della controversia con esito negativo sottoscritto con verbale, demanda alla commissione paritetica nazionale copia del verbale negativo per tentare la conciliazione amichevole in seconda istanza entro e non oltre 10 giorni dal ricevimento del verbale.

Anche in caso di mancato accordo per il rinnovo, la stipula degli integrativi locali dovrà essere esperito il tentativo di conciliazione attraverso la commissione di conciliazione paritetica nazionale.

Inoltre la commissione di conciliazione nazionale paritetica, nel caso che l'accordo non venga raggiunto, per decisione collegiale potrà chiedere l'intervento del Ministero del Lavoro.

La commissione di conciliazione paritetica nazionale ha il compito di coordinamento delle commissioni di conciliazione al fine di migliorare l'attività conciliativa.

Art. 40 (Commissioni di conciliazione paritetiche territoriali)

Le associazioni sindacali locali dei datori di lavoro dovranno designare in misura paritetica i rappresentanti effettivi e supplenti in seno alla commissione di conciliazione paritetica locale, fermo restando che manchi la designazione da parte di qualcuna delle associazioni sindacali, che però possono designare successivamente il componente, la commissione per la risoluzione delle controversie può operare lo stesso. Le suddette commissioni avranno la sede presso una delegazione delle associazioni dei datori di lavoro locali aderenti alle associazioni nazionali stipulanti il presente contratto.

La commissione è convocata dall'associazione imprenditoriale locale interessata ogni qualvolta è fatta la richiesta con lettera raccomandata da una delle parti rappresentate.

La richiesta deve essere motivata indicando l'oggetto della controversia e la commissione entro 20 giorni dovrà esaminarla e sottoscrivere un verbale negativo o positivo in tante copie quante sono le associazioni locali facenti parte della commissione.

In caso di mancato accordo la commissione di conciliazione paritetica territoriale demanda alla commissione di conciliazione paritetica nazionale il verbale di accordo negativo per esperire il secondo tentativo di conciliazione ed infine deposita numero 2 copie del verbale presso l'ufficio provinciale del lavoro competente per territorio.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo dovranno essere sottoscritte dalle parti interessati e dai componenti la commissione e in caso di mancato accordo dovranno contenere le motivazioni del mancato accordo ed eventuali soluzioni parziali sulle quali le parti concordano.

Le commissioni di conciliazione istituite con accordo sindacale tra le parti stipulanti il C.C.N.L. devono essere comunicate agli enti competenti per includerli nell'archivio dei contratti.

TITOLO VIII

Art. 41 (Scioglimento del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2118 cod.civ.)

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata con ricevuta di ritorno, nei modi e nei termini previsti dal presente contratto.

Art. 42 (Recesso ex art. 2119 Cod. Civ.)

Ai sensi dell'art. 2119 Cod. Civ., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa). La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi. A TITOLO esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo;

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;

- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- l'esecuzione di lavori per conto proprio o di terzi, senza autorizzazione del datore di lavoro;
- il comportamento tendente a creare costrizione psicologica e/o fisica fra i dipendenti motivato da comportamenti discriminatori e/o da molestie sessuali.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa competono tutte le l'indennità spettanti.

Art. 43 (Normativa)

La Riforma Lavoro Formero ha stabilito che per i **licenziamenti illegittimi** (discriminatori) continui a essere valido l'**Articolo 18** dello Statuto dei Lavoratori: In caso di ricorso vinto il lavoratore ha diritto (fatto salvo il risarcimento del danno, calcolato in base alla retribuzione che il lavoratore avrebbe ricevuto dal giorno dell'ingiusto licenziamento fino al giorno della reintegrazione, decurtato di quanto percepito in conseguenza allo svolgimento di altri lavori nel periodo di licenziamento) a essere reintegrato o, in alternativa, a una indennità sostitutiva pari a 15 mensilità della vecchia retribuzione.

Nel **licenziamento per motivi disciplinari** di minore entità il giudice può decidere per il reintegro più il pagamento della mancata retribuzione, decurtata di quanto percepito dal dipendente durante il periodo di licenziamento per altre attività di lavoro e di quanto avrebbe potuto percepire se si fosse dedicato alla ricerca di un nuovo lavoro con i dovuti requisiti di diligenza.

In tutti gli altri casi (es.: **licenziamento per motivi economici**) in cui il giudice non ritenga la presenza di giusta causa o giustificato motivo, non è più previsto il reintegro ma esclusivamente il **risarcimento** che, in base ai requisiti (dimensioni dell'azienda, anzianità del lavoratore e comportamento delle parti) può variare tra le 12 e le 24 mensilità.

Nelle Aziende comprese nella sfera di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'art. 35, legge 20 maggio 1970, n. 300, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 cod. civ. e art. 66 del presente contratto) o per giustificato motivo con preavviso, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

In caso di licenziamento per giustificato motivo con preavviso il lavoratore può chiedere entro 8 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 5 giorni dalla richiesta.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

Art. 44 (Nullità del licenziamento)

Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di razza, sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 45 (Nullità del licenziamento per matrimonio)

Ai sensi dell'art. 1, legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a) b) e c) del terzo comma dell'art. 2, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia alla normativa vigente.

Art. 46 (Licenziamento simulato)

Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

Art. 47 (Periodo di preavviso)

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel caso di licenziamento non per giusta causa o di dimissioni non per giusta causa, deve essere preceduta da preavviso, da notificarsi dall'una all'altra parte a mezzo di raccomandata A.R.

I termini di preavviso, che decorrono dalla data di ricevimento della comunicazione, sono così stabiliti:

- due mesi nel caso di licenziamento;
- un mese nel caso di dimissioni.

In caso di mancato preavviso in tutto od in parte nei termini suddetti, è dovuta dall'una all'altra parte una indennità sostitutiva equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte dell'operaio.

Art. 48 (Indennità sostitutiva del preavviso)

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 cod. civ. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta un'indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 91 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.

Art. 49 (Trattamento di fine rapporto)

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 Cod. Civ. , come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme: - i rimborsi spese;

- le somme concesse occasionalmente a TITOLO di una tantum, gratificazioni straordinarie non contrattali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso;
- l'indennità sostitutiva di ferie;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dalle Imposte;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore: - gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 Cod. Civ. , come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 Cod. Civ., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Ai sensi del precedente art. 48, i lavoratori, in possesso dei requisiti di legge previsti dalla legge 335/95, che hanno optato per l'attivazione dei versamenti sul fondo pensionistico integrativo, non avranno diritto a percepire gli importi previsti dal presente articolo.

Art. 50 (Decesso del dipendente)

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso, i ratei maturati di tredicesima e Quattordicesima, saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 51 (Corresponsione del trattamento di fine rapporto)

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

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

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

Art. 52 (Dimissioni)

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dal presente contratto.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di cui all'art. 48.

Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro.

Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 53 (Dimissioni per matrimonio)

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1, legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese all'ufficio del lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso e confermate, a pena di nullità, all'ufficio del lavoro entro il termine di un mese.

La previsione di cui al secondo comma del presente articolo non vige per le lavoratrici, in possesso dei requisiti di cui alla Legge 335/95, che hanno deciso di utilizzare i ratei maturati di TFR per l'attivazione del fondo pensionistico integrativo.

Art. 54 (Dimissioni per maternità)

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme del presente contratto.

TITOLO IX

Art. 55 (Sicurezza sul Lavoro)

Le Parti stipulati il presente CCNL riconoscono la massima importanza alla puntuale e corretta applicazione delle norme a tutela e salvaguardia dei lavoratori riconoscendo che l'insieme delle diverse norme e responsabilità che il Legislatore ha posto a carico delle Aziende risultano, nel complesso, di difficile applicazione in tutte quelle realtà produttive di piccole e medio piccole dimensioni, attribuendo la massima importanza ad una gestione partecipativa, tra i diversi soggetti sociali interessati, per garantire la corretta applicazione delle norme.

Art. 56 (Richiami normativi)

Per l'attuazione delle disposizioni inerenti la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro riguardanti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) di cui al Decreto Legislativo n. 81/2008 e successive modificazioni, si rimanda all'allegato C al presente contratto.

Le Parti, in previsione degli effetti della legge 30/2003, riaffermano la massima importanza che le norme di tutela previste nel Decreto legislativo 81/2008 e successive modificazioni, vada inteso a tutela della totalità dei lavoratori presenti nel sito aziendale, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla Azienda.

Art. 57 (Adempimenti preliminari)

Tutte le Aziende che applicheranno il presente contratto collettivo dovranno, entro il termine perentorio di 90 giorni, effettuare gli adempimenti connessi con la valutazione del rischio ed informarne i lavoratori mediante apposita comunicazione da rendere visibile a tutti.

Art. 58 (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza – RLS)

Nelle Aziende con più di 15 dipendenti, ai sensi del richiamato Allegato C al presente CCNL, dovranno essere eletti dai lavoratori i rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS) , ai suddetti verranno riconosciute le tutele di cui alla legge 300/70.

Art. 59 (Disposizioni finali)

Le Parti si impegnano, in sede di Ente Bilaterale, ad individuare ogni e qualsiasi strumento che possa semplificare gli adempimenti connessi alla materia, mediante la delega di determinate competenze e/o funzioni a soggetti terzi che ne assumano la responsabilità ma in nessun modo tra le Parti sarà possibile diminuire o modificare le tutele o le previsioni della vigente normativa in materia.

TITOLO X

Art. 60 (Relazioni Sindacali Nazionali)

Le parti si danno reciprocamente atto dell'importanza ascritta ad un sistema di relazioni industriali basato sulla concertazione e sul raffreddamento delle vertenze collettive.

A tal proposito le Parti stipulanti si incontreranno annualmente, entro il mese di giugno di ciascun anno, per una valutazione congiunta sull'andamento del settore e dei trend occupazionali.

Nella stessa riunione si valuteranno le proposte avanzate dall'Ente Bilaterale al fine di rendere operative le eventuali proposte avanzate in tema di inquadramento di nuove figure professionali o di mutamento dei contenuti di professionalità per mansioni già definite nel testo contrattuale ma interessate da profondi mutamenti inerenti le tecnologie di applicazione.

Art. 61 (Relazioni Territoriali)

Le parti, consapevoli delle differenziazioni presenti nelle aziende della Piccola e Media Impresa e delle diverse realtà territoriali, si riuniranno - su richiesta di una delle parti - su base regionale per la valutazione dell'andamento occupazionale e del mercato del lavoro nel territorio, salvo richiesta delle OO.SS. di incontrarsi a livello provinciale.

Art. 62 (Rappresentanze Sindacali Unitarie)

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL costituiranno nei luoghi di lavoro con più di 15 dipendenti le Rappresentanze Sindacali Unitarie - RSU - così come delineate negli accordi interconfederali sottoscritti dalla Associazioni stipulanti L'elezione delle RSU avverrà con le modalità e le procedure descritte nel successivo articolo 65.

Art. 63 (Clausola di salvaguardia)

Ai sensi dell' Accordo interconfederale sulle Rappresentanze Sindacali Unitarie allegato al CCNL, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto collettivo, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA, ai sensi di quanto previsto dalla Legge 300/70.

Art. 64 (Regolamento elettorale RSU)

Per la regolamentazione dell'elezione delle RSU le Parti sottoscrivono l'allegato Regolamento Elettorale per le RSU rubricato alla lettera B, che costituisce parte integrante del presente contratto.

Art. 65 (Contrattazione aziendale)

Nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 30 dipendenti potranno essere concordate particolari norme riguardanti: - turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi d'orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;

- eventuali forme di flessibilità;
- part-time;
- determinazione dei turni feriali;
- contratti a termine;
- accesso alla formazione;
- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21, legge n. 300/70;
- erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa;

La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL e, per i datori di lavoro, del CST competente.

Art. 66 (Assemblea)

Nelle aziende con più di 15 dipendenti, la RSU e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL potranno indire Assemblee retribuite dei lavoratori nella misura massima di 10 ore annue, durante la normale prestazione lavorativa: La comunicazione di indizione dell'assemblea dei lavoratori dovrà essere notificata almeno 3 giorni lavorativi prima dello svolgimento dell'assemblea stessa.

Ai sensi della legge 300/70 l'azienda è tenuta a consentire l'accesso di dirigenti sindacali esterni, i cui nominativi vanno comunicati contestualmente alla richiesta di assemblea, ed a mettere a disposizione un locale idoneo.

Art. 67 (Referendum)

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti dalla RSU tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Art. 68 (Delegato Provinciale)

Al fine di garantire la tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti da aziende con meno di 15 dipendenti, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL nomineranno un Delegato Sindacale Territoriale (DST) .

Al Delegato Sindacale Territoriale saranno riconosciuti i diritti di informazione presso le Aziende con meno di 15 dipendenti presenti nel territorio di competenza, oltre all'esercizio della tutela dei lavoratori nei casi rientranti nella previsione dell'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970.

L'attivazione del Delegato Sindacale Territoriale avverrà mediante la riscossione da parte delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL di una trattenuta - a carico del datore di lavoro - pari al costo di un'ora all'anno per dipendente.

La retribuzione di riferimento sarà quella del terzo livello contrattuale.

Il versamento verrà effettuato su apposito conto corrente bancario intestato alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Art. 69 (Deleghe Sindacali)

I lavoratori potranno rilasciare delega al datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore della O.S., firmataria del presente CCNL, a cui aderiscano.

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

L'importo delle deleghe sarà pari all' 1% della paga base conglobata, per quattordici mensilità, salvo diversa disposizione della O.S. titolare della delega.

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

L'assenza della liberatoria di cui al comma precedente libera l'azienda dal dover compiere sia la trattenuta sulla busta paga sia ogni qualsiasi elaborazione statistico - organizzativa.

Art. 70 (Quote di riserva per le categorie numericamente minori)

Per tutte le aziende in cui si opererà l'attivazione delle RSU, si dovrà garantire la presenza tra i dirigenti eletti di almeno un componente per tutte le categorie presenti in azienda.

A TITOLO solo esemplificativo: Quadri, Ricercatori, Venditori ed altre eventuali categorie che, pur ricomprese nella generalità dei lavoratori dipendenti, abbiano specificità rispetto alla maggioranza dei dipendenti.

Art. 71 (Dirigenti sindacali)

Agli effetti di quanto stabilito nel presente contratto collettivo, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

a) degli organi direttivi o collegiali nazionali o territoriali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL;

b) di RSU costituite ai sensi dell'art. 19, legge 20.5.70 n. 300 e del protocollo allegato al presente contratto collettivo, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti. L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata alla ditta e al rispettivo CST competente, per quanto riguarda i dirigenti di cui al punto a), mentre per i dirigenti eletti in base al punto b), valgono le norme del citato Accordo interconfederale sulle RSU.

Art. 72 (Permessi sindacali)

I componenti dei Consigli o Comitati di cui al punto a) dell'art. 158 hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti, per partecipare alle riunioni degli Organi suddetti, nella misura massima di 75 ore annue. Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati di cui al precedente punto a) dell'art. 158, potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 ore annue.

I componenti delle RSU di cui al punto lett. b), art. 158, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

I permessi di cui al presente articolo saranno complessivamente pari a 12 ore mensili nelle aziende con più di 200 dipendenti e di 1 ora e mezza all'anno per ciascun dipendente nelle aziende con meno di 200 dipendenti.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al comma 1 deve dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite la RSU.

I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 158, hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 giorni prima tramite la RSU.

Art. 73 (Aspettativa per incarichi sindacali)

I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

Art. 74 (Contributi di assistenza contrattuale)

Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli articoli precedenti e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro A.N.CO.R.S. e S.A.L. procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n.311.

Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti.

Al fine di garantire il funzionamento di quanto previsto nel presente CCNL è attivata una trattenuta sulle 14 mensilità nella misura del 0,30% di cui lo 0,20 % della retribuzione a carico dei datori di lavoro e del 0,10% della retribuzione a carico dei lavoratori dipendenti.

Le indicazioni per il versamento delle quote sono riportate in allegato.

Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il contratto stesso si applica.

I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.

TITOLO XI

Art. 75 (Ente Bilaterale)

Le parti stipulanti, per migliorare la gestione partecipativa del presente contratto collettivo concordano, di costituire un organismo all'ENTE NAZIONALE BILATERALE AUTONOMO – E.B.N.A. che avrà le seguenti finalità:

- gestire i contratti di formazione e lavoro;
- incrementare l'occupazione;
- realizzare corsi di formazione professionali normati e non normati .
- costituire gli OPP (Organismi Paritetici Provinciali) su tutto il territorio nazionale nominando all'interno degli stessi OPP esperti nel settore del CCNL di riferimento.
- svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro;
- ricevere dalle associazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone la raccolta e provvedere, a richiesta, alla loro trasmissione al C.N.E.L. come previsto dalla legge;
- emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o contratto a tempo parziale;
- costituire un fondo di previdenza per fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche sotto forma di rendita e capitale che potrà associare lavoratori dipendenti e datori di lavoro;
- gestire, con criteri mutualistici, l'erogazione delle prestazioni in materia di malattie, infortuni, maternità, ecc.;
- realizzare iniziative di carattere sociale;
- istituire comitato di vigilanza nazionale;
- promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- favorire attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché favorire il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- seguire le problematiche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;

- svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge. L'ENTE NAZIONALE BILATERALE AUTONOMO – E.B.N.A. dovrà dotarsi di una commissione di conciliazione paritetica nazionale con il compito di redimere eventuali controversie.

Gli organi di gestione dell'ENTE NAZIONALE BILATERALE AUTONOMO – E.B.N.A. saranno composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori dipendenti.

L'Ente Bilaterale Nazionale promuoverà tutte quelle iniziative che rispondano alle esigenze di ottimizzare le risorse interne.

Art. 76 (Finanziamento dell'Ente Bilaterale)

Il finanziamento dell'Ente Bilaterale avverrà tramite contribuzione (0,20%) calcolata sull'imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui una parte a carico delle aziende (0,10%) ed una parte a carico dei lavoratori (0,10%).

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,10% della retribuzione lorda. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: **“mancata adesione all'Ente Bilaterale del contratto”**.

Del mancato pagamento delle quote all'ENTE NAZIONALE BILATERALE AUTONOMO – E.B.N.A. l'Azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata R.R. al CST competente.

L'ENTE NAZIONALE BILATERALE AUTONOMO – E.B.N.A. non persegue fini di lucro e ha lo scopo di promuovere la costituzione degli enti bilaterali regionali e provinciali specialmente nelle aree maggiormente rappresentative.

Art. 77 (Fondo per la Formazione)

Le Parti demandano all'Ente Bilaterale la gestione progettuale e l'attivazione del Fondo per la formazione, denominato Fondo per la Formazione.

Per garantire le risorse necessarie alla fase di definizione progettuale e di attivazione operativa, viene attivato un apposito sistema di autofinanziamento.

Detto sistema si articolerà secondo le seguenti modalità:

1) con il versamento in fase di prima applicazione, e per i lavoratori neo-assunti, successivamente, di una quota di adesione pari al 4% della retribuzione contrattuale, di cui il 3% a carico delle aziende e l'1% a carico dei lavoratori;

2) con il versamento a decorrere dall'anno successivo a quello di iscrizione di una quota di associazione al Fondo per la Formazione pari a € 25.00 (venticinque/00 Euro) di cui € 20.00 (venti/00 Euro) a carico delle aziende e € 5.00 (cinque/00 Euro) a carico dei lavoratori.

Le quote annuali andranno versate nel mese di gennaio a cura delle aziende che applichino il presente CCNL. La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,10% della retribuzione lorda. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura:

“mancata adesione al fondo per la formazione”.

Del mancato pagamento delle quote fondo per la formazione l’Azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata Ar al CST competente.

TITOLO XII

Art. 78 (Deposito contratto collettivo)

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull’Organizzazione dell’Archivio della Contrattazione Collettiva ed ai sensi dell’art. 17 della L. 36/86, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL il presente contratto CCNL e successivi rinnovi o integrazioni ed di inviarne copia al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, all’INPS ed INAIL.

27

Art. 79 (Decorrenza e durata)

Il presente contratto decorre dal 5 maggio 2014 e sarà valido fino al 04 maggio 2018, fatte salve, eventuali, specifiche scadenze contrattualmente stabilite.

Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore sino a che non sarà sostituito dal nuovo contratto nazionale che avrà comunque validità dal giorno successivo.

Allegati al contratto collettivo

- a) Regolamento RSU
- b) Regolamento 81/2008
- c) Minimi Tabellari

ALLEGATO A

REGOLAMENTO R.S.U. REGOLAMENTO ELETTORALE R.S.U. PARTE PRIMA

Premessa Il presente accordo assume la disciplina generale in materia di rappresentanze sindacali unitarie, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e parti sociali il 23 luglio 1993 e recepito dalle parti sottoscrittrici.

Modalità di costituzione e di funzionamento

Art. 1 - Ambito ed iniziativa per la costituzione

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle Aziende nei quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del presente Protocollo.

Hanno potere di iniziativa anche le associazioni sindacali firmatarie del presente CCNL di cui il presente regolamento è parte integrante, ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, parte seconda, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo.

L'iniziativa di cui al primo comma deve essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate, entro tre mesi dalla stipula del presente accordo.

In caso di oggettive difficoltà per l'esercizio dell'iniziativa entro il termine di cui sopra, l'iniziativa stessa potrà avere luogo anche dopo detto termine.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla R.S.U. e dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

Art. 2 - Composizione alla costituzione della R.S.U.

Si procede, per due terzi dei seggi, mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie e sulle Pari Opportunità.

Art. 3 - Numero dei componenti

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B (vincolo della parità di costi per le aziende), il numero dei componenti le R.S.U. sarà pari almeno a:

3 componenti per la R.S.U. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 100 dipendenti;

3 componenti ogni 200 o frazione di 200 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 1.000 dipendenti;

3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

Art. 4 - Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle R.S.U. subentrano ai dirigenti delle R. S.A. nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al TITOLO 3° della legge n. 300/1970.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle organizzazioni sindacali con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

In tale ambito sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il CCNL i seguenti diritti:

- diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, L. n. 300/1970;
- diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, L. n. 300/1970;
- diritto di affissione di cui all'art. 25, L. n. 300/1970.

Art. 5 - Compiti e funzioni

Le R.S.U. subentrano alle R. S.A. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge. La R.S.U. e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dai vari contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 6 - Durata e sostituzione nell'incarico

I componenti della R.S.U. restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le R.S.U. non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della R.S.U. con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente accordo.

Art. 7 - Decisioni

Le decisioni relative a materie di competenza delle R.S.U. sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

Art. 8 - Clausola di salvaguardia

Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, L. 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della R. S. U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R. S.A. ai sensi della norma sopra menzionata.

PARTE SECONDA DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA R.S.U.

Art. 1 - Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U. le associazioni sindacali di cui al punto 1, parte prima, del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della R.S.U. e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla mezzanotte del quindicesimo giorno.

Art. 2 - Quorum per la validità delle elezioni

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali. Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

Art. 3 - Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti i dipendenti non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Ferma restando l'eleggibilità dei dipendenti non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

Art. 4 - Presentazione delle liste

All'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- associazioni sindacali firmatarie del presente CCNL;
- associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:
 - o accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
 - o la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale. Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere alla affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la R.S.U. da eleggere nel collegio.

Art. 5 - Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

Art. 6 - Compiti della Commissione

- La Commissione elettorale ha il compito di: ricevere la presentazione delle liste, rimettendo immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- verificare la valida presentazione delle liste;
- costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
- proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

Art. 7 - Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

Art. 8 - Scrutatori

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le ventiquattro ore che precedono l'inizio delle votazioni.

Art. 9 - Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

Art. 10 - Schede elettorali

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza. In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte. Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista. Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Art. 11 - Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata. Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito,

ovvero segnando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda. L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda. Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

Art. 12 - Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente. Luogo e calendario di votazione dovranno essere portate a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Art. 13 - Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8, parte seconda, del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

Art. 14 - Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea ad una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

Art. 15 - Riconoscimento degli elettori

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

Art. 16 - Compiti del Presidente

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.

Art. 17 - Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato:

- unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.);

- alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della R.S.U. sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

Art. 18 - Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R. S. U., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti perseguiti dalle singole liste concorrenti. Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto dall'art. 2, 1° comma, parte prima, del presente accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito un numero di voti sufficiente all'attribuzione di seggi, i componenti saranno individuati seguendo l'ordine dei voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

Art. 19 - Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dalla affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra. Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, alla Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

Art. 20 - Comitato dei garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti.

Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'UPLMO o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

Art. 21 - Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della R. S. U., una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della locale

organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

Art. 22 - Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

Art. 23 - Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

ALLEGATO B

NORME PER L'APPLICAZIONE DEL D. Lgs. 81/2008 PROTOCOLLO SINDACALE PER L'ATTUAZIONE DEL DISPOSTO DEL DECRETO LEGISLATIVO 81/2008 e s.m.i.

TITOLO I - AZIENDE SINO A 15 DIPENDENTI

Art. 1 - Sfera di applicazione

L'individuazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) avverrà mediante elezione tra tutti i dipendenti dell'azienda durante un'assemblea appositamente convocata con questo esclusivo argomento all'ordine del giorno.

Art. 2 - Elezioni del RLS

L'RLS è eletto con il sistema del voto uninominale per liste contrapposte.

Godono del diritto al voto tutti i lavoratori indipendentemente dal contratto di lavoro ad essi applicato - a tempo determinato, indeterminato, formazione lavoro.

Sono eleggibili solo i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 3 - Durata del mandato

Il mandato di RLS ha durata triennale con possibilità di rielezioni.

Art 4 - Formazione RLS

Per la formazione degli RLS nelle aziende sino a 15 dipendenti valgono le norme di cui al successivo TITOLO III.

Art. 5 - Permessi retribuiti per la formazione

Per la formazione basica l'RLS avrà a disposizione 50 ore annue di permesso retribuito.

Nel caso di successive rielezioni l'RLS non potrà usufruire del presente articolo.

Art. 6 - Permessi retribuiti per l'espletamento delle funzioni RLS

Le aziende metteranno a disposizione del RLS 50 ore annue di permessi retribuiti.

Considerate le caratteristiche dimensionali delle aziende di cui al presente TITOLO l'utilizzo dei permessi retribuiti dovrà essere comunicato con almeno 3 gg. di preavviso.

Art. 7 - Rappresentate dei lavoratori per la Sicurezza Territoriale

E' prevista la facoltà per i dipendenti da aziende sino a 15 lavoratori di demandare le funzioni dell'RLS ad un dirigente sindacale con funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nel Territorio (RLST), che svolgerà le medesime attribuzioni di legge del RLS per un insieme di aziende ricomprese in uno specifico territorio.

Art 8 - Applicazione D. Lgs 81/2008

L' RLST è espressione dell'Organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del D.Lgs. 81/2008 per i contratti collettivi nazionali di lavoro

Accedono all' OP le OO.SS. stipulanti il presente CCNL e sottoscrittrici del presente protocollo.

Art. 9 - Dimensioni del territorio

L' OP designerà ogni RLST in ragione o del rapporto 1 RLST ogni 2000 addetti e/o 1 RLST sino ad un massimo di 250 imprese.

Art. 10 - Durata del mandato

La durata del mandato di nomina degli RLST avrà base triennale con possibilità di successive nuove designazioni.

Art. 11 - Clausola estensiva

E' concessa alle aziende sino a 30 dipendenti, o ad unità produttive di pari grandezza, la facoltà di ricorrere alla designazione del RLST per l'applicazione dei disposti di Legge.

Le aziende o U. P. che ricorreranno alla presente opzione dovranno associarsi all' OP.

TITOLO II - ORGANISMO PARITETICO

Art. 12 - Costituzione

L'OP per l'applicazione del D. Lgs. 81/2008 nelle aziende che applichino il presente CCNL è costituito pariteticamente dalle parti rispettivamente firmatarie.

Art. 13 - Territorialità

L' OP si articola su due livelli: nazionale e territoriale.

Il livello territoriale corrisponderà a quello regionale.

Art. 14 - Funzionamento OP

Il funzionamento dell' OP è garantito da una quota associativa pari allo 0.1% della retribuzione a carico dei lavoratori e delle aziende sino a 15 dipendenti. L'incarico di esattore delle quote sarà demandato, mediante convenzione, ad un Ente di diritto pubblico.

Art. 15 - Retribuzione RLST

L' OP provvederà alla retribuzione degli RLST con l'esclusione degli oneri previdenziali ai sensi dell'art. 30 della L. 300/70.

Art. 16 - Notifica nominativi RLST

L' OP provvederà a notificare i nominativi degli RLST a tutte le aziende interessate, alle Associazioni datoriali ed all' UPLMO competente territorialmente, unitamente con l'attribuzione agli RLST di un documento di riconoscimento.

TITOLO III - AZIENDE CON PIU' DI 15 DIPENDENTI**Art. 17 - Sfera di applicazione**

Per le aziende e/o unità produttive con più di 15 dipendenti l'individuazione del RLS avverrà mediante elezione tra tutti i lavoratori occupati presso la stessa unità produttiva.

Art. 18 - Numero degli RLS

Il numero degli RLS da eleggere sarà di: - aziende da 16 a 200 dipendenti 1 RLS;

- aziende da 201 a 500 dipendenti 3 RLS;

- aziende con più di 500 dipendenti 6 RLS.

Art. 19 - Monte ore per RLS

Per l'espletamento delle proprie mansioni è previsto l'utilizzo di un monte ore retribuito pari a:

- aziende da 16 a 100 dipendenti 100 ore annue per RLS;

- aziende con più di 100 dipendenti 144 ore annue per RLS.

Art. 20 - Garanzie per gli RLST

Ai RLST si applicano le garanzie previste dalla L. 300/70 per i dirigenti di RSA.

Art. 21 - Modalità di elezione

Per l'elezione dell' RLS valgono le norme pattuite per l'elezione delle RSU, di cui all'accordo interconfederale.

TITOLO IV - FORMAZIONE DEGLI RLS/RLST**Art. 22 - Formazione RLS/RLST**

La formazione degli RLS/RLST verterà su argomenti individuati dall'OP.

E' prevista la facoltà per le aziende di integrare le materie individuate dall' OP con specifiche conoscenze direttamente rispondenti al ciclo produttivo dell'azienda medesima.

Art. 23 - RLST

La formazione del RLST sarà effettuata in via esclusiva dall'OP anche mediante l'utilizzazione di appositi Enti o Istituti di formazione.

Solo il raggiungimento dei previsti livelli formativi consentirà alle OO.SS. di designare a RLST i propri dirigenti indicati.

Art. 24 - RLS

La formazione degli RLS eletti potrà avvenire o presso l'OP, con le modalità di cui all'art. 25, o presso l'azienda stessa. Le materie e la ripartizione della formazione non potranno in ogni caso differire dal modello previsto dall'OP salvo che per integrazioni formative di cui all'art. 22.

Art. 25 - Permessi per la formazione

Le aziende metteranno a disposizione degli RLS al momento della loro elezione 100 ore annue per la formazione basica. Qualora allo scadere del proprio mandato l' RLS risultasse rieletto non si avrà erogazione del monte ore per la prima nomina.

TITOLO V - PERCORSO FORMATIVO

Art. 26 - Materie formative

La formazione, fermi restando i naturali mutamenti ed aggiornamenti che dovessero rendersi necessari, sarà suddivisa in tre aree conoscitive : normativa di Legge; normative contrattuali; nozioni di comunicazione, gestione d'impresa e valutazione del rischio.

Art. 27 - Criteri valutativi

L'OP elaborerà sulle materie di cui al precedente articolo metodi formativi e valutativi tali da garantire l'uniformità di giudizio sui livelli di apprendimento raggiunto dagli RLS/RLST.

Art. 28 - Riconoscimento RLS

Qualora un lavoratore eletto RLS, successivamente al percorso formativo, non raggiungesse gli standard conoscitivi minimi, l'azienda potrà erogare all' RLS un ulteriore monte ore formativo. Le ore formative concesse in surplus saranno per metà a carico diretto dell'azienda per metà sottratte al monte ore di cui agli artt. 6 e 18.

TITOLO VI - ATTRIBUZIONI DEI RLS/RLST

Art. 29 - Accesso ai luoghi di lavoro

I RLS/RLST avranno diritto di accesso ai luoghi di lavoro con semplice informazione preventiva alla Direzione Aziendale, da comunicarsi anche all'OP nel caso di RLST. Unici limiti al diritto di accesso ai luoghi di lavoro saranno quelli di legge. L'azienda potrà richiedere la presenza obbligatoria del proprio titolare e/o responsabile del servizio di prevenzione e protezione o di un proprio incaricato di fiducia.

Art. 30 - Modalità di consultazione

Per i diritti di informazione previsti dal Decreto Legislativo 81/2008 e s.m.i. l'azienda provvederà a consultare il/i RLS/RLST in un apposito incontro convocato - con indicazione specifica degli argomenti da trattare - con almeno due giorni di preavviso. Nel verbale della riunione dovranno risultare le osservazioni che il/i RLS/RLST porteranno alle comunicazioni aziendali. Il verbale, indipendentemente dall'approvazione

della materia presentata in informativa, dovrà essere firmato congiuntamente dall'azienda, mediante un suo delegato, e dal/i RLS/RLST. Tutto ciò dovrà essere svolto in collaborazione con l'OP.

Art. 31 - Informazione

Il diritto di informazione potrà essere esercitato dal RLS/RLST in collaborazione con l'OP su tutta la materia concernente la valutazione del rischio in azienda. La documentazione inerente le assicurazioni sociali obbligatorie potrà, altresì, essere consultata, fatto salvo il diritto alla riservatezza dei lavoratori.

Art. 32 - Documentazione aziendale

Nell'espletamento del diritto all'informazione il RLS/RLST non potrà asportare nessun documento di provenienza aziendale per il quale l'azienda dichiara, con propria responsabilità, la riservatezza.

E' fatto, comunque, esplicito divieto al RLS/RLST di comunicare ad esterni conoscenze o dati tecnici sull'organizzazione del lavoro e sulle metodologie produttive ad esso venuti a conoscenza nell'espletamento del proprio mandato.

Art. 33 - Norme di salvaguardia ed estensive

La contrattazione collettiva o aziendale potrà modificare la fruizione dei diritti di informazione per meglio aderire alle esigenze di tutela e prevenzione.

TITOLO VII - NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 34 - Sostituzione RLS

In caso di decadenza, per qualsiasi motivo, dall'incarico di RLS si procederà all'immediata sostituzione con le modalità di cui agli artt. 34 e 35.

Art. 35 - Aziende sino a 200 dipendenti

Nelle previsioni di cui all'art. 29 si convocherà un'assemblea per effettuare nuove elezioni.

Art. 36 - Aziende con più di 200 dipendenti

In caso di dimissioni di 1 o più componenti la Rappresentanza dei Lavoratori per la Sicurezza si procederà con la nomina in sostituzione del primo dei non eletti. Ai subentrati si applica il disposto dell'art. 25.

Art. 37 - Sostituzione RLST

L'OP potrà in qualsiasi momento effettuare sostituzioni e/o integrazioni degli RLST nominati. Per ogni sostituzione e/o modifica l'OP seguirà la procedura di cui all'art. 16.

Art. 38 - Clausola di salvaguardia

Gli RLST sostituiti resteranno a carico delle O.S. di appartenenza mediante utilizzo dell'art. 30 Legge 300/70 con retribuzione a cura dell'OP sino alla scadenza dell'anno solare.

Dal 1 gennaio successivo o riprenderanno servizio presso l'azienda in cui sono occupati o resteranno a totale onere e carico della O.S. che ne richiede l'aspettativa sindacale non retribuita.

Art. 39 - Decorrenza e durata

Il presente accordo entrerà in vigore 20 giorni dopo la firma per la parte normativa e 90 giorni dopo la firma per l'attivazione dell'OP con il collegato Fondo. Il presente accordo potrà essere disdetto in qualsiasi momento e da qualsiasi sottoscrittore con 180 giorni di preavviso mediante lettera raccomandata a/r a tutte le parti sottoscrittrici.

ALLEGATO C

(Paghe contrattuali a valere dal 5 MAGGIO 2014)

Con decorrenza dal primo giorno di applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro le paghe basi conglobate sono le seguenti:

Livello Paga Base Contrattuale:

1° area categoria a € 1236,39

2° area categoria b € 1107,31

3° area categoria c € 810,09