ATECA
ASSOCIAZIONE SINDACALE DATORIALE

ANEAS
Associazione Nazionale Esperti ed Addetti della Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

ASSO PRO

FIADEL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Settore
Commercio e Servizi

(IN VIGORE DAL 01/01/2020 AL 31/12/2024)

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F.: 92033090793 - P. Iva: 03426090795
www.aneas.it

ASSO PRO
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F.: 97931480582

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it - C.F.: 90045130615

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE COMMERCIALI E DI SERVIZI.

L'anno 2019, il giorno 20 del mese di dicembre, presso la sede Nazionale F.I.A.D.E.L. sita in via Goito n. 17 nel Comune di Roma,

Tra

ATECA - Associazione Terziario Esercenti Commercianti Artigiani e Agricoltori rappresentata da Giacomo Diana

ANEAS - Associazione Nazionale Esperti ed Addetti della Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro rappresentata dal Vice Presidente Nazionale Salvatore Saragò

ASSO.PRO. – Associazione dei Professionisti e Imprenditori rappresentata da Mirko Santangelo

E

F.I.A.D.E.L. - S.P. - Federazione Italiana Autonoma del Settore Privato rappresentata dal Segretario Generale Francesco Garofalo

si stipula

il presente C.C.N.L. sulla disciplina del rapporto di lavoro per i lavoratori e impiegati delle imprese che svolgono attività nel settore commercio e servizi.

Le parti nel sottoscrivere il CCNL in oggetto si impegnano, in nome e per conto dei propri associati e per i propri iscritti, ad applicare e rispettare il presente CCNL che viene accettato per totale ed incondizionata adesione e firmato in tutte le sue pagine.

Le Parti, altresì si danno reciprocamente atto che la premessa, il testo contrattuale, gli allegati e gli accordi da esso richiamati costituiscono un unico corpo contrattuale, pur con diverse vigenze e modalità di disdetta o rinnovo.

ANEAS _____

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F: 92033090793 - P. Iva: 03426090795
www.aneas.it

ATECA _____

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it - C.F: 90045130615

ASSO.PRO _____

ASSO. PRO
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F: 97931480582

F.I.A.D.E.L. S.P. _____

F.I.A.DEL
SEGRETERIA NAZIONALE

PREMESSA

Il presente CCNL nasce da uno studio di dati e di informazioni utili a conoscere preventivamente le possibilità di sviluppo, onde realizzare le condizioni per favorirlo, individuando eventuali punti deboli per verificarne la possibilità di rafforzamento.
Le Organizzazioni Sindacali e Datoriali firmatarie ritengono di aver dato con il contratto, una prima importante risposta alle esigenze da più parte rappresentate, per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per un'espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese.
Il contratto si muove nelle logiche dettate dall'Unione Europea finalizzata al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sindacale, per conoscere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.
I Governi dell'Unione Europea hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni; la sicurezza e la salute del lavoratore sul posto di lavoro, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione e alla creazione dei posti di lavoro, la contrattazione collettiva europea.
Per questi obiettivi, le Organizzazioni Sindacali e Datoriali svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario, nonché una essenziale funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale.
Le parti concordano, altresì, sulla necessità di affermare la parità funzione delle Organizzazioni Sindacali e Datoriali, sul piano del diritto al lavoro e all'esercizio dell'impresa privata in un contesto di riconosciuta libertà associativa.
Sulla base di tali principi le Organizzazioni Sindacali e Datoriali firmatarie affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli Organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Europea.
Le parti sociali firmatarie di questo contratto hanno stabilito di dare possibilità di manovra nell'intero territorio nazionale dei trattamenti retributivi alle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il contratto medesimo, demandando alla contrattazione di secondo livello aziendale e territoriale, i livelli di retribuzione finali, conferendo all'Ente Bilaterale pariteticamente costituito l'esame per eventuali modifiche in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea i singoli istituti economici e normativi disciplinati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà positivi risultati, hanno ritenuto opportuno con il presente C.C.N.L. di mettere le aziende del settore del commercio e dei servizi delle società cooperative e loro consorzi, nelle condizioni di poter sostenere l'occupazione e lo sviluppo sia sotto il profilo economico produttivo, sia sotto l'aspetto puramente sociale.
Si è ritenuto opportuno sottoporre alla stessa disciplina contrattuale tutte le categorie della piccola e media impresa (PMI) del commercio e assimilabili sotto l'aspetto normativo generale, sia per quanto attiene agli obblighi nei confronti della burocrazia e degli enti competenti di cui anche quelli previdenziali ed assistenziali per quanto attiene al rapporto con il personale dipendente.
Le parti, infine si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, una azione di controllo ed a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero" e allo sfruttamento del lavoro minorile, che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.ateca-italia.it - C.F.: 90045130615

ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F.: 92013080793 - P. Iva: 03426090795 www.aneas.it

ASSO. PRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F.: 97591480582

F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE

PARTE GENERALE

TITOLO I - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Art. 1 - Sfera di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in materia unitaria, per tutto il territorio nazionale i rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, posti in essere dalle Imprese commerciali e dei servizi e, dalle società cooperative e loro consorzi, associate alle organizzazioni stipulanti, direttamente o indirettamente tramite associazioni territoriali aderenti, operanti nei settori medesimi.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra di loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione.
Le parti convengono che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive o ai fondi, erogati da Enti pubblici nazionali, regionali, provinciali o dalla UE, sia compreso l'impegno da parte dell'impresa all'applicazione delle norme del CCNL e di legge in materia di lavoro.

Al fine di valorizzare le caratteristiche proprie di ciascun settore di attività ed accrescere la riconoscibilità di aziende e lavoratori nell'ambito del presente CCNL, le Parti individuano nella sfera di applicazione due differenti macro settori merceologici, Commercio e Servizi, all'interno dei quali si collocano tutte le aziende del Commercio e dei Servizi.
All'interno del settore "Commercio" vengono definite le seguenti aree di attività:

- dettaglio/ ingrosso tradizionale
- distribuzione moderna e organizzata
- importazione, commercializzazione e assistenza veicoli
- ausiliari del commercio e commercio con l'estero.

Nell'ambito del settore "Servizi" vengono individuate le seguenti aree di attività:

- ICT
- servizi alle imprese/alle organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone
- ausiliari dei servizi.

a) Alimentazione
- commercio all'ingrosso di generi alimentari;
- supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;
- commercio al minuto di generi alimentari (alimentari misti), eccettuate le rivendite di pane e pasta alimentari annesse ai forni;
- salumerie, salsamenterie e pizzicherie;
- importatori e torrefattori di caffè;
- commercio all'ingrosso di droghe e coloniali; commercio al minuto di droghe e coloniali (droghe e torrefazioni);
- commercio all'ingrosso e al minuto di cereali, legumi e foraggi;
- commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carni fresca e congelata;
- commercio all'ingrosso di pollame, uova, selvaggina e affini;
- rivendite di pollame e selvaggina;
- commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti della pesca;
- commercio all'ingrosso di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere; commercio al dettaglio di latte (latterie non munite di licenza P.S.) e derivati;
- commercio all'ingrosso ed in commissione di prodotti ortofrutticoli effettuati nei mercati; commercio al minuto di prodotti ortofrutticoli;
- commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti vinicoli e affini (vini, mosti, spumanti, liquori, birra, aceto di vino);

ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 92090793 - P. Iva: 03426 www.aneas.it
ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.atecaitalia.it - C.F. 98045130615
ASSO. PRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 93148058
F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE

per quanto riguarda le aziende che esercitano il commercio all'ingrosso di vini, si precisa che si intendono comprese:

1. le aziende che acquistano uve e mosti, per la produzione di vini, anche tipici e la loro vendita;
2. le aziende che, oltre ad acquistare uve e mosti per la produzione di vini anche tipici e la successiva loro vendita, effettuano operazioni di acquisto e vendita di vini;
3. le aziende che esercitano attività di imbottigliamento ed infiascamento;

- commercio all'ingrosso e al minuto di acque minerali e gassate e di ghiaccio;
- commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti oleari (olii di oliva e di semi);
- aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero-caseari;

b) Fiori, piante e affini

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

c) Merci d'uso e prodotti industriali

- grandi magazzini; magazzini a prezzo unico;
- tessuti di ogni genere, mercerie, maglierie, filati, merletti e trine; confezioni in biancheria e in tessuti di ogni genere; commercianti sarti e sarte; mode e novità; forniture per sarti e sarte; camicerie ed affini; busterie, cappellerie, modisterie; articoli sportivi; commercianti in lane e materassi; calzature, accessori per calzature; pelliccerie; valigerie ed articoli da viaggio; ombrellerie, pelletterie; guanti, calze; profumerie, bigiotteria ed affini; trecce di paglia e cappelli di paglia non finiti; abiti usati; tappeti; saccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi; corderie ed affini;
- lane sudice e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta, ecc.), stracci e residuati tessili, eccettuati i classificatori all'uso pratese;
- pelli crude e bovine nazionali, consorzi per la raccolta e salatura delle pelli; pelli crude, ovine e caprine nazionali; pelli crude esotiche non da pellicceria e da pellicceria; pelli conciate (suole, tomaie, ecc.), pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria e varie, pelli per valigerie in genere, cuoio per sellerie;
- articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie;
- lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica;
- articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuate le aziende in allatrici di impianti;
- giocattoli, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri; prodotti artistici e dell'artigianato; case di vendita all'asta; articoli per regalo, articoli per fumatori;
- oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle; articoli di orologeria;
- librai (comprese le librerie delle case editrici e i rivenditori di libri usati); rivenditori di edizioni musicali; cartolai (dettaglianti di articoli di cartoleria, cancelleria e da disegno); grossisti di cartoleria e cancelleria; commercianti di carta da macero; distributori di libri giornali e riviste, biblioteche circolanti;
- francobolli per collezione;
- mobili, mobili e macchine per ufficio;
- macchine per cucire;
- ferro e acciai, metalli non ferrosi, rottami, ferramenta e coltellinerie; macchine in genere; armi e munizioni; articoli di ferro e metalli; apparecchi TV, radiofonici, elettrodomestici; impianti di sicurezza; strumenti musicali; ottica e fotografia; materiale chirurgico e sanitario; apparecchi scientifici; pesi e misure; pietre coti, per molino, pietra pomice e pietre litografiche; articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, carboni elettrici, ecc.)
- autoveicoli (commissionari e concessionari di vendita, importatori, anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e per riparazioni); cicli o motocicli (anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine o laboratori di assistenza e per riparazioni); parti di ricambio ed accessori per automotocicli; pneumatici; olii lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso il petrolio agricolo);
- gestori di impianti di distribuzione di carburante;
- aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione;
- carboni fossili, carboni vegetali; combustibili solidi, liquidi e liquefatti;
- imprese di riscaldamento;
- laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi gres e affini, marmi grezzi e

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F.: 92033090793 - P. Iva: 03426090791 - www.aneas.it
ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it - C.F.: 90045130615
C.F.: 97984480582
F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale, catrame, bitumi, asfalti; materiale da pavimentazione, da rivestimento, isolante e impermeabilizzante (marmette, mattonelle, maioliche, piastrelle di cemento e di gres); altri materiali da costruzione;
- tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi;
- prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici;
- aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;
- legnami e affini, sughero, giunchi, saggine ecc.;
- rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;
- prodotti per l'agricoltura (fertilizzanti, anticrittogamici, insetticidi; materiale enologico; sementi da cereali, da prato, da orto e da giardino; mangimi e panelli; macchine e attrezzi agricoli; piante non ornamentali, altri prodotti di uso agricolo);
- commercio all'ingrosso delle merci e dei prodotti di cui al presente punto c).

d) Ausiliari del commercio e commercio con l'estero

- agenti e rappresentanti di commercio;
- mediatori pubblici e privati;
- commissionari;
- stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (eccettuati quelli costituiti da industriali nell'interno e al servizio delle proprie aziende);
- fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio, fornitori carcerari, fornitori di bordo,
- compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);
- agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti nel settore distributive di prodotti petroliferi ed accessori;
- imprese portuali di controllo;
- aziende importatrici di prodotti ortofrutticoli.

e) Servizi alle Imprese/alle Organizzazioni, Servizi di rete, Servizi alle persone

- imprese di leasing;
- recupero crediti, factoring;
- servizi di informatica, telematica, robotica, eidomatica, implementazione e manutenzione di hardware e produzione di software informatici;
- noleggio e vendita di audiovisivi;
- servizi di revisione contabile, auditing;
- servizi di gestione e amministrazione del personale;
- servizi di ricerca, formazione e selezione del personale;
- ricerche di mercato, economiche, sondaggi di opinione, marketing;
- telemarketing, televendite, call center
- consulenza di direzione e organizzazione aziendale, ivi compresa la progettazione e consulenza professionale e/o organizzativa;
- agenzie di relazioni pubbliche;
- agenzie di informazioni commerciali;
- servizi di design, grafica, progettazione, e allestimenti di interni e vetrine;
- servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;
- società per lo sfruttamento commerciale di brevetti, invenzioni e scoperte;
- agenzie pubblicitarie;
- concessionarie di pubblicità;
- aziende di pubblicità;
- agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;
- promozione vendite;
- agenzie fotografiche;
- uffici residences;
- società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere;
- intermediazione merceologica;
- recupero e risanamento ambiente;

ANEAS Viale Europa, 314 - 8103 C.F. 92033090233 - P. IV. www.aneas.it
ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.atecaitalia.it C.F. 90045130615
ASSO PRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 97131180582
F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE

- altri servizi alle imprese e alle organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici;
- aziende del settore della sosta e dei parcheggi;
- autorimesse e autoriparatori non artigianali;
- società di carte di credito;
- uffici cambi extrabancari;
- servizi fiduciari e finanziari;
- buying office;
- agenzie di brokeraggio:
- attività di garanzia collettiva fidi;
- aziende ed agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;
- agenzie di operazioni doganali;
- servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia, imputazione dati e fotocopiatura;
- servizi di traduzioni e interpretariato;
- agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
- vendita di multiproprietà;
- agenzie pratiche auto;
- autoscuole;
- agenzie di servizi matrimoniali;
- agenzie investigative;
- agenzie di scommesse;
- servizi di ricerca e consulenza meteorologica;
- agenzie formative, agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi promossi dalle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL;
- agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato;
- agenzie di intermediazione;
- agenzie di ricerca e selezione del personale;
- agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;
- controllo di qualità e certificazione dei prodotti;
- attività di animazione di feste, intrattenimento di bambini;
- altri servizi e consulenze alle aziende;
- altri servizi alle persone.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it - C.F.: 90045130615

ASO. PRO
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F.: 93091480582

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 92003090793 - P. Iva: 03426090795
www.aneas.it

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Le parti, nel convenire sulla necessità di rafforzare il sistema di relazioni sindacali in sede di categoria attraverso la costruzione di un compiuto sistema partecipativo fondato su una qualificata bilateralità, concordano che l'Ente Bilaterale Nazionale per il settore commercio e servizi sarà l'Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale Lavoro (E.BI.NA.I.L.) C.F.: 96437140583.
Le parti intendendo consolidare e dare ulteriore sviluppo alla scelta del metodo partecipativo contenuta nella premessa al contratto, convengono sulla necessità di rafforzare il sistema di Osservatori congiunti e Commissioni paritetiche quali sedi di analisi e di confronto costruttivo e positivo per individuare e promuovere iniziative e per perseguire soluzioni, in una logica di integrazione e coordinamento tra i diversi livelli.
Le attività, i dati e le informazioni prodotte dal sistema degli Osservatori e delle Commissioni rappresenterà una base comune e condivisa, utile all'attività delle parti.

Art. 2
Osservatorio paritetico nazionale per il settore commercio e servizi

L'Osservatorio si occuperà delle seguenti aree tematiche.

- *Sviluppo e situazione economico-sociale del settore commerciale e di servizi*

Svolgerà l'analisi e l'approfondimento delle dinamiche economiche, produttive, sociali ed occupazionali anche in relazione agli interventi organizzativi e alle evoluzioni connesse al settore.
Saranno condotti approfondimenti specifici, previa valutazione comune delle parti, con riferimento alle divisioni e gruppi di attività commercio e servizi come definiti nella classificazione delle attività economiche ATECO 2007.
Sulla base delle analisi sviluppate nell'Osservatorio, le parti si attiveranno per evidenziare presso le sedi istituzionali competenti le tematiche più significative per la politica relativa al settore anche con riferimento al mezzogiorno ed alla realtà delle piccole imprese.

- *Sviluppo analisi e monitoraggio degli accordi aziendali*

Svolgerà l'analisi e il monitoraggio degli accordi stipulati nelle aziende commercio e servizi anche con riferimento a quanto previsto dagli accordi interconfederali in vigore finalizzato a promuovere e favorire la diffusione della contrattazione di secondo livello avente come obiettivo incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e consentire la fruizioni delle agevolazioni previste dalla legge.
In tale ambito saranno altresì analizzate e monitorate le esperienze di welfare aziendale e di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro in relazione alle innovazioni legislative in materia nonché i miglioramenti delle condizioni di lavoro.

- *Sistemi di partecipazione nelle aziende commerciali e di servizi in Italia e in Europa e Dialogo sociale europeo*

La presente area tematica, allo scopo di promuovere sistemi di relazioni industriali di tipo partecipativo all'interno del settore, sarà dedicata al monitoraggio ed all'esame delle esperienze più significative in materia realizzate sia in Italia che in Europa.

Art. 3
Commissione nazionale sulle politiche attive

Tale commissione viene istituita dale parti contraenti per promuovere l'occupabilità e favorire la riqualificazione ed il reinserimento lavorativo, convengono sulla necessità di impegnarsi per quanto riguarda il settore commercio e servizi ad individuare iniziative efficaci in stretta collaborazione con gli Osservatori territoriali e ricercando interazioni con l'ANPAL e i soggetti di cui alla rete dei servizi per le politiche del lavoro.
A tal fine convengono di costituire la Commissione nazionale per le politiche attive con i seguenti compiti:
predisposizione e promozione di linee guida per la definizione di specifiche iniziative formative per la riqualificazione e l'aggiornamento professionale dei lavoratori interessati dal ricorso agli ammortizzatori sociali favorendo, a tali fini, anche la promozione dell'adozione del bilancio delle competenze;
anche al fine di quanto sopra si punterà a sviluppare la raccolta dei dati riguardanti le competenze richieste sul territorio per acquisire elementi di orientamento per la riqualificazione professionale del personale.

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA
C.F. 92038090793 - P. Iva: 03426
www.aneas.it

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.ateca.it C.F. 90045130615

ASSO. PRO. 8
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 97291180582

F.I.A.D.
SEGRETERIA NAZIONALE

Art. 4
Formazione professionale

Le parti convengono sull'importanza della formazione continua quale strumento fondamentale per la valorizzazione delle persone e per l'indispensabile incremento della competitività dell'impresa e la considerano, anche in virtù dell'introduzione del diritto soggettivo alla formazione continua.
In particolare la formazione continua sarà fattore necessario per fronteggiare i cambiamenti relativi alla trasformazione del lavoro introdotti dalle innovazioni tecnologiche, di processo e di prodotto, in considerazione soprattutto del recupero del gap delle competenze digitali.

Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato
Le parti convengono di affidare alla Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato, i seguenti compiti:

- promuovere azioni di sistema finalizzate alla formazione delle parti sociali, anche relativamente all'analisi del fabbisogno, promozione e monitoraggio della formazione continua dei lavoratori;
- valutare i criteri e le procedure di condivisione dei piani settoriali;
- individuare le specifiche esigenze formative del settore commercio e servizi, analizzando in particolare i dati dei piani settoriali;
- promuovere, congiuntamente, come nel caso dei progetti "Formazione per l'apprendistato" e "@pprendo", iniziative formative capaci di rispondere ai fabbisogni sopra rilevati con particolare riguardo a progetti finalizzati all'inserimento, all'aggiornamento e alla riqualificazione dei lavoratori in relazione a quanto imposto dall'innovazione tecnologica e organizzativa;
- promuovere iniziative formative;
- promuovere iniziative formative congiunte per i componenti del Comitato consultivo di partecipazione.
- monitorare la normativa vigente in materia, demandando alle commissioni territoriali, ove costituite, di monitorare la normative emanata a livello territoriale, al fine di cogliere tempestivamente tutte le opportunità di volta in volta consentite dal sistema formativo e scolastico;
- individuare congiuntamente le specifiche esigenze formative con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate,. utilizzando i risultati emersi da rilevazioni "ad hoc", anche con riferimento ad iniziative di formazione continua eventualmente poste in essere dalle Aziende e a progetti interaziendali;
- promuovere la sperimentazione di specifiche iniziative formative in materia ambientale e di sicurezza;
- prestare particolare attenzione alla promozione di iniziative formative a favore delle fasce deboli, delle donne in un'ottica di una piena attuazione degli obiettivi di parità di genere nonché a favore delle lavoratrici al rientro dalla maternità.

Referente per la formazione professionale
Nelle unità produttive con oltre 300 dipendenti, al fine di rendere più efficiente ed efficace il confronto tra azienda e R.S.U. circa la definizione di piani aziendali finanziati, la R.S.U. potrà individuare al proprio interno un componente delegato alla formazione, che sarà referente specialistico dell'azienda sulla materia, conferendogli potere di firma per i piani condivisi, in coerenza con le norme previste per il funzionamento di fondi interprofessionali per la formazione.

Art. 5
Pari opportunità

Le parti convengono di costituire la "Commissione paritetica per le pari opportunità" con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità tra uomo e donna con particolare attenzione:
a) all'andamento dell'occupazione, alle caratteristiche della presenza femminile nel settore anche con riferimento ai ruoli connessi alle nuove tecnologie;
b) alle iniziative di azioni positive, in particolare quelle per la flessibilità dell'orario e per la promozione di comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
c) alla prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno;
La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti.
Essa si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti/e nominati di comune accordo.
Tre mesi prima della scadenza del presente Contratto, la Commissione terminerà i lavori presentando un rapporto conclusivo completo dei materiali raccolti ed elaborati: in questa sede verranno presentate tanto le proposte sulle

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F.: 92038090793 / P. Iva: 02426090795
www.aneas.it

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.ateca-italia.it - C.F.: 90045130615

ASO. PRO
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F.: 92031480582

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

La Commissione Nazionale può promuovere l'aperture di Commissioni territoriali che avranno il compito di analizzare il mercato del lavoro e le specificità territoriali dell'occupazione femminile nel settore:

a) valuta la possibilità di realizzare le iniziative e gli interventi individuati dalla Commissione nazionale con specifico riferimento agli obiettivi di:

- promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
- favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

La eventuale realizzazione delle iniziative avverrà in collaborazione con la Commissione territoriale.

b) Esamina le eventuali controversie circa l'applicazione in azienda dei principi di parità di cui al Capo II, Divieti di discriminazione, artt. 27 e seguenti, Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e successive modificazioni, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna con l'obiettivo di promuovere una loro pacifica composizione, al fine di evitare il ricorso ad altre forme di tutela.
Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali esistenti in materia.

Informazioni in materia di pari opportunità
Le aziende tenute a redigere, ai sensi dell'articolo 46, Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, presenteranno i dati elaborati alle Rappresentanze sindacali unitarie in occasione di un apposito incontro da tenersi nel mese in cui il rapporto viene trasmesso nel rispetto delle disposizioni di legge.

Art. 6
Informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensione comunitaria

Le parti condividono di istituire un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese o nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, con l'obiettivo di sviluppare un'attitudine costruttiva al cambiamento fondata su un effettivo dialogo sociale.
Le imprese di dimensioni comunitarie interessate e definite dal D.Lgs. 22 giugno 2012, n. 113, sono gli stabilimenti o le unità produttive di un'impresa o di un gruppo di imprese che impiega almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri.
Le parti condividono le finalità di migliorare l'ambito dell'informazione e della consultazione, con riferimento alle questioni transnazionali, e di regolare le modalità con le procedure nazionali, assegnando un ruolo preminente alle intese a livello aziendale, in piena coerenza anche con i principi congiuntamente espressi dalle parti sociali europee.
Le parti riconoscono che l'informazione e la consultazione che si svolgono nell'ambito dei Comitati aziendali europei, costituiscono un elemento di successo per affrontare tempestivamente i processi di adattamento alle nuove condizioni indotte dalla globalizzazione dell'economia, perché favoriscono un clima di reciproca fiducia e rispetto tra impresa e lavoratori.
L'informazione e la consultazione del CAE sono coordinate con quelle degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, nel rispetto delle competenze e degli ambiti di intervento di ciascuno e dei principi di cui all'articolo 1, sesto comma, del D.Lgs. 22 giugno 2012, n. 113, secondo cui l'informazione e la consultazione dei lavoratori avvengono al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione della questione trattata. A tale scopo la competenza del CAE e la portata della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori disciplinata dal decreto legislativo sono limitate alle questioni transnazionali.
Ai sensi dell'articolo 9 del D.Lgs. 22 giugno 2012, n. 113, al fine di coordinare l'informazione e la consultazione del CAE e quella degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, le parti convengono che nelle imprese di dimensione comunitaria, verranno costituiti appositi organismi denominati "comitati aziendali" che, a richiesta di parte potranno approfondire le informazioni fornite in sede di CAE riguardanti i siti italiani.

ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.atecaitalia.it C.F. 90045130615
ASSO. PRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 97981480582
ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795 www.aneas.it

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Art. 7
Lavoro a domicilio

Fatta salva la disciplina prevista dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877, entro tre mesi dalla stipulazione del presente contratto le Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza trasmetteranno al Sindacato provinciale di categoria un elenco delle aziende commercio e servizi associate che si avvalgono di prestazioni di lavoro subordinato a domicilio. Ogni sei mesi la stessa Associazione territoriale imprenditoriale di competenza trasmetterà le eventuali variazioni del suddetto elenco.

Art. 8
Istituzioni interne a carattere sociale

L'azienda tramite la Rappresentanza sindacale unitaria comunicherà ai Sindacati provinciali di categoria, gli Statuti o regolamenti delle istituzioni aziendali di carattere sociale, ove tali Statuti o regolamenti esistano.

TITOLO III - SISTEMA DI REGOLE CONTRATTUALI

Art. 9
Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.
Agli effetti del precedente comma si considerano costituenti un unico istituto il complesso degli istituti individuali e collettivi di carattere normativo-regolamentare.
Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio non derivanti da accordi nazionali, le quali continueranno ad essere mantenute ad personam.

Art. 10
Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dall'1 gennaio 2020. Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da alcuna delle parti stipulanti con lettera raccomandata A/R o tramite posta elettronica certificata tre mesi prima della scadenza.

Le parti sindacali presenteranno la propria piattaforma contrattuale nel modo da consentire l'apertura delle trattative almeno 90 (novanta) giorni prima della sua scadenza.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data della scadenza, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale indennità sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmato, applicato al minimo tabellare.
Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 50% dell'inflazione programmata sempre calcolata sul minimo tabellare.
Dalla data di decorrenza di rinnovo del presente CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposte.
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.

Art. 11
Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

Le proposte per un nuovo accordo saranno presentate secondo i criteri e le modalità di cui al T.U. 10 gennaio 2014 e in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.
La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.
Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo

ASSO. PRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F: 97953480582
ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.ateca.it - C.F: 90045130615
ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F: 92033090793 - P. Iva: 03426090795 www.aneas.it
F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE

complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Art. 12
Contrattazione aziendale

Le parti si danno atto che la contrattazione a livello aziendale si esercita ha efficacia e impegna le parti secondo quanto previsto dal c.c.n.l. e dal T.U. 10 gennaio 2014.
Gli accordi aziendali sono negoziabili in considerazione del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di prevenire sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale.
Le parti convengono che la contratta aziendale potrà regolamentare azioni di welfare aziendale.
Le richieste di rinnovo dell'accordo aziendale dovranno essere sottoscritte dalla Rappresentanza sindacale unitaria e dalle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti ovvero, per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, dalla Rappresentanza sindacale unitaria e dalle Organizzazioni sindacali nazionali, e presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione datoriale territoriale, in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.
Durante i due mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Art. 13
Intese modificative del c.c.n.l.

Al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale mediante la creazione di condizioni utili a nuovi investimenti o all'avvio di nuove iniziative ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale, possono essere realizzate specifiche intese modificative, anche in via sperimentale o temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal presente c.c.n.l.
Tali intese sono definite a livello aziendale con le Rappresentanze sindacali unitarie d'intesa con le strutture territoriali delle parti stipulanti.
Le intese modificative dovranno indicare: gli obiettivi che si intendono conseguire, la durata (qualora di natura sperimentale o temporanea), i riferimenti agli articoli del c.c.n.l. oggetto di modifica, le modalità a garanzia dell'esigibilità dell'accordo.
Le intese modificative non potranno riguardare i minimi tabellari, gli aumenti periodici d'anzianità e l'elemento perequativo oltreché i diritti individuali derivanti da norme inderogabili di legge.
Le intese sottoscritte sono trasmesse alle parti stipulanti il c.c.n.l., dalle rispettive strutture territoriali ai fini del necessario monitoraggio in sede nazionale degli accordi realizzati.

TITOLO IV - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 14
Livelli

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 7 (sette) livelli alle quali corrispondono 7 (sette) livelli retributivi con valori minimi tabellari mensili.

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

Le parti demandano all'Ente Bilaterale E.BI.NA.I.L. il compito di approfondire i termini connessi alla classificazione del personale.

I risultati di tale approfondimento dovranno essere portati a conoscenza delle parti stipulanti il CCNL per le relative applicazioni.

In relazione a quanto previsto dai commi precedenti, e rimandando per ulteriori esemplificazioni al successivo art. 4. si riportano le seguenti declaratorie:

ASSO. PRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F: 97931480582
F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE
ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.ateca italia.it C.F: 90045130615
ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F: 97030090793 - P.IVA 03426090795 www.aneas.it

QUADRO

Appartengono ai quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato che, all'interno delle direttive generali imposte dall'imprenditore e dai dirigenti dell'azienda:

a) abbiano poteri di discrezionalità decisionale e gestionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa;

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

PRIMO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzati da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidati, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda.

SECONDO LIVELLO

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

TERZO LIVELLO

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

QUARTO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono compiti operativi, nonché addetti a lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolare capacità tecnico-pratiche.

QUINTO LIVELLO

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

SESTO LIVELLO

A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche.

SETTIMO LIVELLO

Operaio che svolge mansioni di pulizia o equivalenti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Agli effetti della interpretazione e dell'applicazione del presente contratto collettivo la dizione "lavoratore e/o dipendente" si intende indicativa della categoria, quadri, impiegati ed operai.

ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F: 92036090795 - P.Iva: 03126090795 www.aneas.it

ASSO.PRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F: 97931480582

F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE

ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.atecaitalia.it - C.F: 90045130615

Art. 14 - bis
Inquadramento unico

In relazione a quanto previsto dall'articolo precedente resta confermato che per il collegamento tra le declaratorie con i relativi profili esemplificativi e le diverse qualifiche vale quanto segue:

Livello	Impiegati	Operai
Q	Quadro	
I	Impiegati prima categoria	
II	Impiegati seconda categoria	
III	Impiegati terza categoria	Operaio specializzato provetto
IV	Impiegati quarta categoria	Operaio specializzato
V	Impiegati quinta categoria	Operaio qualificato
VI	Primo impiego	Operaio comune
VII	Operaio addetto alla pulizia	Operaio
Da 3 a 5	Apprendisti	Livello di inquadramento

Art. 15
Esemplificazione delle qualifiche

Esemplificazione delle qualifiche dei dipendenti valide per tutte le imprese rientranti nel presente accordo.

Dichiarazione a verbale:
La contrattazione nazionale non può indicare in maniera completa tutte le possibili figure professionali presenti nelle imprese interessate al presente contratto del variegato e dinamico mondo del Commercio e Servizi, sempre in evoluzione, dove nascono ogni giorno figure aziendali innovative. Le parti concordano che la oggettiva difficoltà di elencare tutte le possibili mansioni rientranti nei diversi livelli di inquadramento, nonché le figure professionali oggi non ancora esistenti (si pensi che qualche anno fa non esistevano professioni quali il RESPONSABILE DELL'AGGIORNAMENTO del Sito Web, o webmaster!) potrà essere superata nelle aziende con più di 15 dipendenti attraverso la costruzione di una tabella di inquadramento che tenga conto dell'effettività delle mansioni svolte dalle varie figure in concreto L'esemplificazione che segue è pertanto indicativa, in particolare se la tabella di collegamento tra i livelli e le effettive figure professionali dell'organigramma presenti in concreto in azienda viene concordata in sede di contrattazione aziendale con l'RSA. Tale procedura si potrà adottare anche nelle aziende con meno di 15 dipendenti di concerto con la commissione di conciliazione provinciale.

LIVELLO - QUADRO
ESEMPLIFICAZIONE

1) Responsabile di servizio amministrativo;
2) Responsabile di servizio commerciale;
3) Responsabile di servizio di produzione;
4) Responsabile di servizio EDP;
5) Progettista di complessi ed opere;
6) Ricercatore;
7) Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

LIVELLO I
ESEMPLIFICAZIONE

1) Capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale, tributario-fiscale, lavoro sindacale e legale;
2) Capo EDP, analista sistemista;
3) Capo e/o responsabile di elaborazione e realizzazione progetti;

ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.atecaitalia.it - C.F: 90045130615
ASSOPRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F: 97911400482
F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE
ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F: 92028090793 - P.Iva: 03426090795 www.aneas.it

4) Capo e/o esperto di sviluppo organizzativo;
5) Capo e/o responsabile di marketing, di pubbliche relazioni, di ricerche di mercato, di uffici studi;
6) Tecnico programmatore di macchine elettroniche complesse;
7) Gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazziono o magazzino a prezzo unico;
8) Responsabile laureate in chimica – farmacia previsto dale leggi sanietare per magazzino all' ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali;
9) Gerente o capo di officinal o di sede assistenziale con la complete repsonsabilità sia tecnica che amministrativa;
10) Responsabile marketing, di pubbliche relazioni e ricerche di mercato impiegati nelle aziende di pubblicità;
11) Responsabile commerciale testate nelle concessionarie di pubblicità con compiti di promozione coordinamento, supporto e controllo produttori;
12) Copywriter, art director, producer tv-cine-radio, account excutive, media planner, public relation executive, research executive impiegati nelle agenize di pubblicità
13) Tecnico stampa responsabile di un servizio produzione nelle agenize di pubblicità
14) Product Manager;
15) Coordinatore di prodotto nelle aziedne di mercato;
16) Esperto di sviluppo organizzativo
17) Altre qualifiche di valore equipollente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

LIVELLO II
ESEMPLIFICAZIONE

1) Vice capo ufficio;
2) Capo settore;
3) Impiegato con laurea o titolo equipollente;
4) Chimico di laboratorio;
5) Specialista di controllo di qualità;
6) Revisore contabile;
7) Analista di procedure organizzate;
8) Tecnico programmatore di macchine elettroniche;
9) Viaggiatore o piazzista di prima categoria, assunto stabilmente dall'azienda con incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa per il collocamento degli articoli per i quali ha avuto l'incarico;
10) Ispettore;
11) Capo cassiere principale che sovraintende a più casse
12) Propagandista scientifico
13) Addetto all' esecuzione di progetti o parti di essi;
14) Capo di reparto o settore anche se non addetto alle operazioni di vendita;
15) Contabile con mansioni di concetto;
16) Segretario di direzione con mansion di concetto;
17) Agente acquisitore delle aziende di legname;
18) Agente esterno consegnatario delle merci;
19) Determinatore di costi;
20) Estimatore nelle aziedne di arte ed antichità;
21) Spedizioniere patentato;
22) Enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
23) Capitano di rimorchiatore;
24) Tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico;
25) Interprete o traduttore simultaneo;
26) Creatore di bozzetti, creatore-redattore di testi pubblicitari;
27) Collaudatore e /o accettatore: il lavoratore che in piena autonomia provvede ad effettuarw la prova e la diagnosi dell' autoveico, predispone il piano di lavorazione, effettua il controllo di accettazionee quello di delibera, provvede a valutare il costo della riparazione ed ad intrattenere con la clientele rapporti

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F: 92033090793 - P. Iva: 03428090795
www.aneas.it
ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.ateca italia.it - C.F: 90045130615
ASCO PRO
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
CF: 97991480582
T.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

rappresentativi nell' ambito della sua specifica funzione;

28) Impagginatori di concessionarie di pubblicità;
29) Segretario di produzzione di concessionario di pubblicità;
30) Programmatore di pubblicità-cinema nelle concessionarie di pubblicità:
31) Art-buyer nelle agenize di pubblicità;
32) Organizzatore traffic (progress), visualize, assistente copywriter, assistente art director, assistente account executive, assistente media planner e tecnico stampa nelle agenize di pubblicità;
33) Programmatore analista;
34) Proramattore di officinal;
35) Supervisore di processo, supervisore di rilevazione impiegati nelle aziende di ricerche di mercato;
36) Asistente del productor manager;
37) Internal auditor;
38) EDP auditor;
39) Altre qualifiche di valore equipollenti non espressamente comprese nella predetta elencazione.

LIVELLO III
ESEMPLIFICAZIONE

1) Contabile amministrativo incaricato a svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci consuntivi e preventivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi;
2) Operai specializzati provetti, caporeparto;
3) steno-dattilografo in lingue estere;
4) disegnatore tecnico;
5) figurinista;
6) vetrinista;
7) creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;
8) commesso stimatore di gioielleria;
9) ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'art. 140, R.D. 27 luglio 1934, n. 1265; ottico patentato a norma degli artt. 30, 31, 32 R.D. 31 maggio 1928, n. 1334;
10) meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge:
11) commesso di libreria che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario della azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia;
12) addetto a pratiche doganali e valutarie; operaio specializzato provetto; addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato;
13) operaio specializzato provetto nel settore automobilistico:
    - il meccanico riparatore di gruppo/i (elettrico e/o meccanico e/o idraulico e/o alimentazione), nonché l'addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore), che svolgono le mansioni in autonomia operativa, sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico economico, nell'ambito di specifiche direttive aziendali, le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti e ne effettuano la delibera funzionale;
    - il manutentore meccanico, elettrico, autronico, meccatronico, l'aggiustatore, il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con l'interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o impianti, curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale;
14) operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità: tecnico cine-TV; tecnico proiezione;
15) sportellista nelle concessionarie di pubblicità;
16) commesso specializzato provetto anche nel settore alimentare: personale con mansioni di concetto, di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa e adeguata determinante iniziativa, con l'incarico di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: fornire attive azioni di consulenza per il buon andamento dell'attività commerciale, assicurare nell'ambito delle proprie mansioni l'ottimale

ASSO. PRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 97931480582
ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.ateca.it - C.F. 90045130615
F.I.A.DEL - S.p.A. SEGRETERIA NAZIONALE
ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 92073090793 - P. Iva: 03426090795 www.aneas.it

gestione delle merceologie affidategli, intervenendo sulla composizione degli stocks e sulla determinazione dei prezzi, intrattenere rapporti commerciali e di vendita al pubblico anche attraverso opportune azioni promozionali, espletare operazioni di incasso, porre la sua esperienza al fine dell' addestramento e della formazione professionale degli altri lavoratori;

17) operatore di elaboratore con controllo di flusso;
18) schedulatore flussista;
19) contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente»i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi;
20) programmatore minutatore di programmi;
21) addetto al controllo del materiale in entrata e uscita che organizza lo stoccaggio dei prodotti e le attività dei preparatori di commissioni, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
22) operaio specializzato provetto, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
23) il manutentore meccanico, il manutentore elettrico, l'aggiustatore, il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con l'interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o impianti, curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale;
24) il primo operatore di linea di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, incaricato, oltre che dei compiti propri della mansione, di svolgere congiuntamente, in condizioni di autonomia operativa i seguenti compiti: operare, scegliendo il lavoro da compiere, interventi su organi, apparati e/o impianti con la relativa prova di avviamento, effettuare eventualmente su qualsiasi tipo di apparecchiatura operazioni consistenti in sostanziali riparazioni, messe a punto, verifiche e manutenzioni, contribuire con la sua esperienza all'addestramento e alla formazione professionale degli altri operatori;
25) addetto alla distribuzione dei fascettari, nell'ambito dei reparti di lavorazione con controllo delle spedizioni, nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
26) conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti che, in condizioni di autonomia operativa, svolge anche funzioni di manutenzione e riparazione dell'automezzo in dotazione;
27) operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
28) rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;
29) tecnico riparatore del settore elettrodomestici: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;
30) tecnico riparatore del settore macchine per ufficio: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine ed apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;
31) macellaio specializzato provetto: è il lavoratore con specifiche ed adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorico e tecnico-pratica che, in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni assegnate, esegue con perizia tutte le seguenti fasi di lavoro: taglio anatomico, disossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco;
32) Altre qualifiche di valore equipollenti non espressamente comprese nella predetta elencazione.

ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.ateca italia.it C.F. 90045130615

ASSO. PRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 93148056...

ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F: 92033090793 - P. Iva: 03426090795 www.aneas.it

F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE

LIVELLO IV
ESEMPLIFICAZIONE

1) Impiegato di concetto;
2) Analista programmatore C.E.D. - Corrispondente con Mansioni di concetto; Tecnico diplomato responsabile degli impianti tecnici;
3) Viaggiatore o piazzista, assunto stabilmente dall'azienda con incarichi di collocare gli articoli trattati dalla medesima;
4) Operai specializzati, caporeparto, capo squadra;
5) Altre qualifiche di valore equipollente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO V
ESEMPLIFICAZIONE

1) Impiegato d'ordine;
2) Fatturista; Preparatore di commissione; Dattilografo; Schedarista; Operatore su macchine contabili non richiedenti elevata capacità; Addetto al centralino telefonico;
3) Operaio qualificato che sulla base di indicazioni esegue lavori di normale difficoltà;
4) Conduttore di carrelli elevatori; Addetto alla manovra dei vagoni, Manovratore di gru a cavalletto con normali attrezzature per il sollevamento; Trasporto carico scarico di materiali;
5) Manutentore meccanico od elettrico che esegue le operazioni di manutenzione e riparazioni di guasti;
6) Conducente di automezzi fino a 35 q.li;
7) Caposquadra;
8) Altre qualifiche di valore equipollente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO VI
ESEMPLIFICAZIONE

1) Operaio comune;
2) Fattorino; Guardiano diurno e/o notturno; Custode; Usciere; Imballatore; Portapacchi;
3) Conducente di motofurgone e motobarche;
4) Personale di fatica e/o pulizia;
5) Altre qualifiche di valore equipollente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

LIVELLO VII
ESEMPLIFICAZIONE

1) Operaio che svolge mansioni di pulizia o equivalenti;
2) Altre qualifiche di valore equipollente non espressamente comprese nella suddetta elencazione.

TITOLO V - MANSIONI PROMISCUE - MUTAMENTI MANSIONI - JOLLY

Art. 16
Mansioni promiscue

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

Art. 17
Mutamento di mansione

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

ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.atecaitalia.it C.F.: 90045130615
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F.: 97931480582
F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE
ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F.: 92015800791 - P. Iva: 03466090618 www.aneas.it

Qualora l'esercizio di mansioni si prolunghi oltre quattro mesi consecutivi, il dipendente acquisisce il diritto alla categoria relativa alle nuove mansioni, salvo che la temporanea assegnazione a mansioni superiori abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore e si concluda entro un tempo determinato.

Art. 18
Jolly

Vengono considerati jolly quei lavoratori cui l'impresa non assegna una specifica mansione, per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente nell'impresa.
L'inquadramento dei jolly sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

TITOLO VI - ASSUNZIONE - DOCUMENTAZIONE - VISITA MEDICA

Art. 19
Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuato secondo le norme di legge. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

1) data di assunzione e luogo dove è destinato a svolgere il lavoro;
2) la durata del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
3) la durata del periodo di prova, se è diverso da quello previsto dal presente contratto;
4) la qualifica e il livello d'inquadramento;
5) il trattamento economico.

La lettera di assunzione deve inoltre contenere il cognome e nome o la ragione sociale, l'indirizzo, codice fiscale, la posizione INPS del datore di lavoro o società.

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

Art. 20
Documenti necessari

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

1) dichiarazione nei modi previsti dalla legge relativa allo stato occupazionale (decreto legislativo 297 del 19/12/2002 art. 3 e D.P.R. 445 del 28/12/2000 art. 46);
2) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i dipendenti che ne sono in possesso;
3) libretto di "idoneità sanitaria" per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto per legge;
4) documentazioni e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
5) accettazione della lettera di assunzione;
6) altri documenti e certificati che l'Azienda richiederà per le proprie esigenze.

Il datore di lavoro potrà anche eventualmente richiedere il certificato penale di data non superiore a tre mesi.
Rrf Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti.
Se si tratta di lavoratore apprendista all'atto dell'assunzione egli dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti.
L'Azienda deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Art. 21
Visita pre - assunzione

Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia dell'azienda per l'accertamento di requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui è destinato.

Egualmente potrà essere sottoposto a visita medica, effettuata da gabinetti medici o di analisi specializzati, gestiti

ANEAS Viale Europa, 31 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 92039060796 - P. Iva 03428800795
ATECA Viale Europa, 31 - 81031 AVERSA (CE) www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615
ASSO. PRO Viale Europa, 31 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 93031409582
F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE

da Enti pubblici o universitari, allorquando il lavoratore contesti la propria idoneità fisica a continuare nell'espletamento delle proprie mansioni o ad espletarne altre.
Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore, nei modi previsti dalla legge.
Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui diagnosi sarà comunicata al lavoratore.

TITOLO VII - PERIODO DI PROVA

Art. 22
Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non potrà superare:

Livello		
Quadro	Centoventi giorni	Di effettiva prestazione lavorativa
I	Cento giorni	Di effettiva prestazione lavorativa
II	Sessanta giorni	Di effettiva prestazione lavorativa
III	Sessanta giorni	Di effettiva prestazione lavorativa
IV	Sessanta giorni	Di effettiva prestazione lavorativa
V	Sessanta giorni	Di effettiva prestazione lavorativa
VI	Quarantacinque giorni	Di effettiva prestazione lavorativa
VII	trenta giorni	Di effettiva prestazione lavorativa
Apprendisti	quarantacinque giorni	Di effettiva prestazione lavorativa

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

Il lavoratore in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia o infortunio, di esperire la prova per il tempo minimo necessario,non considerandosi i giorni di assenza per malattia o infortunio, ma ricominciando a conteggiare i giorni della prova dal primo giorno in cui il lavoratore riprende a lavorare. Il lavoratore in prova non ha diritto di ricevere durante il periodo di assenza per malattia o infortunio alcuna integrazione da parte del datore di lavoro rispetto a quanto corrisposto dagli enti assicurativi e previdenziali (inail – inps).
Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, ed il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

TITOLO VIII - ORARIO DI LAVORO

Art. 23
Orario di lavoro

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richieda un'applicazione assidua e continuativa e comunque quando il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro.
La durata normale del lavoro effettivo è fissata entro il limite di 40 (quaranta) ore settimanali, distribuiti su 5 (cinque) o 6 (sei) giorni lavorativi.
Non sono considerati lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno dell'Azienda che all'esterno, le soste previste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero e le altre soste non giustificate o autorizzate durante il lavoro. Durante l'orario di lavoro, il lavoratore non potrà lasciare la postazione di lavoro senza autorizzazione o motivo legittimo. Il lavoratore non dovrà altresì trattenersi in azienda alla fine della giornata lavorativa e comunque il tempo eventualmente trascorso in azienda, oltre a quello previsto per l'eventuale svestizione dagli abiti di lavoro, non è considerato tempo di effettiva prestazione di lavoro.
L'orario normale di lavoro può essere altresì stabilito nel limite di 40 ore medie, da calcolarsi in periodi composti fino a 12 mesi (orario multiperiodale), per esigenze tecnico produttive, meglio specificate nei comma successivi.
La durata massima dell'orario di lavoro per ogni periodo di sette giorni è di 48 ore medie, che, per ragioni tecnico-produttive, in particolare per quelle aziende la cui produzione è caratterizzata dalla stagionalità della relativa domanda, può essere calcolata in un periodo massimo di 12 mesi. Il superamento di tale soglia comporta le comunicazioni previste dalla legge agli uffici competenti.

ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.atecaitalia.it C.F. 90045130615
ASCOPRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 93148582
F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE
ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090 www.aneas.it

Il computo della media della durata dell'orario settimanale di lavoro è individuale ed è dato dalla divisione delle effettive ore di lavoro prestato per il numero di settimane di cui è composto il periodo, con la possibilità di fare slittare in avanti il termine del periodo a seguito di interruzione imprevista dell'attività lavorativa che altrimenti comprometterebbe la possibilità di compensare i periodi di maggiore intensità lavorativa con periodi di minore intensità, rendendo inapplicabile tale strumento di flessibilità. Il ricorso ai criteri della media è indispensabile per tutte quelle attività caratterizzate da oscillazioni produttive notevoli che altrimenti gestite, senza tale flessibilità, porrebbero l'azienda innanzi all'esigenza di attivare ore di lavoro straordinario, con i conseguenti costi, nei periodi di più intensa attività, per poi ricorrere a sospensioni parziali dell'attività negli altri periodi. Il ricorso alla flessibilità, è possibile anche per tutte quelle attività che pur non essendo caratterizzate da fenomeni fisiologici di stagionalità produttiva nell'arco dell'anno, sono invece caratterizzate da una oscillazione della produzione tipica del settore, quale, ad esempio, il settore alimentare del fresco altamente deperibile.
Resta comunque inteso che l'attivazione della flessibilità oraria deve essere concordata con i lavoratori .
L'orario normale dei dipendenti addetti a lavori discontinui o di semplice attesa, oppure non sottoposti ad alcun controllo, in quanto lavoratori in trasferta, tipo il personale viaggiante, o personale inviato a svolgere dei lavori fuori dalla sede aziendale in assenza di personale direttivo responsabile del cantiere o della prestazione, è fissato nei limiti previsti dalle leggi vigenti. In assenza di norme specifiche, per questa tipologia di lavoratori, la contrattazione aziendale, o individuale, potrà stabilire diverse modalità di computo delle ore lavorative effettive e retribuibili, che tengano conto della effettività, della modalità e della continuità della prestazione, nonché della possibilità degli stessi lavoratori di autodeterminare i parametri (tempi, modi, pause) della prestazione stessa. La stessa possibilità, di contrattazione aziendale o individuale, in ordine alla determinazione dell'orario effettivo di lavoro e retribuibile vale per il personale direttivo e/o assimilabile le cui attività si svolgono in piena autonomia con libertà di determinare tempi, modi e pause, anche se svolte all'interno della sede normale di lavoro. Si rimanda, in particolare all'art. 34.
La distribuzione dell'orario di lavoro per le aziende che commercializzano merci altamente deperibili può essere variata, al fine di evitare i danni conseguenti al deperimento fisico delle merci, per imprevedibili e giustificate esigenze tecnico produttive, previa tempestiva comunicazione ai lavoratori. Eventuali altre clausole di elasticità e flessibilità possono essere previste dalla contrattazione aziendale.
La contrattazione aziendale può inoltre disciplinare i contratti di lavoro ripartito (job sharing) e di lavoro a chiamata (job on call) secondo quanto previsto dalla normativa vigente e per i quali, in mancanza, per l'attivazione di tali modalità ed altre forme contrattuali eventualmente previste si richiamano le rispettive norme di legge.
Per quanto non previsto dal presente articolo si rimanda alle norme di legge, in particolare per i minorenni e altre categorie o situazioni particolari.

TITOLO IX - LAVORO STRAORDINARIO – NOTTURNO – FESTIVO - SUPPLEMENTARE

Art. 24
Lavoro straordinario, notturno, festivo e supplementare

Le mansioni di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.
E' facoltà del datore di lavoro, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, richiedere prestazioni di lavoro straordinario a carattere individuale entro il limite massimo di 200 ore annue, fermo restando che il ricorso allo straordinario deve essere contenuto.
Si intendono per ore straordinarie, quelle eccedenti l'orario normale di lavoro, effettivamente svolto, previsto dal presente contratto. Non si calcolano dunque ai fini dello straordinario le ore non lavorate per qualsiasi ragione. Le ore lavorate nella settimana, saranno remunerate ordinariamente fino alla 40esima ora di effettiva prestazione e le successive con le previste maggiorazioni.(Es: il lavoratore da Lunedì a Venerdì lavora effettivamente 32 ore perché Mercoledì ha preso un giorno di ferie. Se sabato lavora altre 8 ore, queste dovranno essere retribuite in aggiunta ma senza le maggiorazioni. Se invece sabato lavorasse 10 ore: 8 ore si dovrebbero retribuire senza maggiorazione mentre 2 ore con le previste maggiorazioni del caso).

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it - C.F: 90045130615

ASSO. PRO
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F: 97931480582

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F: 92033090793 - P. Iva: 03426090795
www.aneas.it

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Il lavoro straordinario o supplementare, notturno e festivo viene retribuito con le seguenti percentuali di maggiorazioni:

1) lavoro straordinario	15%
2) lavoro festivo	30%
3) lavoro festivo straordinario	45%
4) lavoro notturno	20%
5) lavoro notturno compreso in turni regolari avvicendati	25%
6) lavoro eccedente l'orario normale multi periodale	5%
7) lavoro notturno a carattere continuativo che può eseguirsi esclusivamente di notte	15%
8) lavoro notturno straordinario	30%
9) lavoro festivo notturno	45%
10) lavoro festivo notturno straordinario	55%
11) lavoro domenicale con riposo compensativo, esclusi i turnisti	5%
12) lavoro supplementare per i lavoratori part time fino a 40 ore settimanali	5%

Il periodo notturno è compreso tra le ore 23 e le ore 6 del mattino. Per lavoratore notturno si intende chi svolge almeno tre ore di lavoro durante il periodo notturno.
Per lavoro festivo si intende quello prestato nei giorni di cui all'art. 31.
Il lavoro straordinario o supplementare potrà essere, in alternativa alla retribuzione maggiorata, ricompensato con riposi compensativi (banca ore) nei limiti e nei modi previsti dalla contrattazione aziendale o dalla legge.

Banca ore
E' istituita la banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate secondo la disciplina appresso definita:
- ai lavoratori che prestano lavoro straordinario, se non dichiarano entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione di volere il riposo compensativo, sarà devoluto il pagamento dello straordinario con le maggiorazioni attualmente previste dal contratto nazionale nel periodo di paga successivo al suddetto bimestre e con la retribuzione del mese di effettuazione della prestazione straordinaria;
- i lavoratori che dichiarano formalmente entro il mese successivo alla prestazione straordinaria di volere il riposo, potranno fruirlo secondo le modalità e quantità già previste per il "conto ore". Per le ore di straordinario che confluiscono nella banca ore verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione, da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo;
- ai lavoratori che, nel corso del mese della prestazione di lavoro straordinario, dichiarano di volere il pagamento, la relativa erogazione sarà corrisposta secondo la normale prassi aziendale.

Alle R.S.U., saranno fornite informazioni, in forma aggregata, sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate.
I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore secondo le modalità ed alle condizioni già previste per l'utilizzo dei permessi annui retribuiti di cui al paragrafo Permessi annui retribuiti di cui all'art. 33, del presente Titolo III. Al termine del periodo, le eventuali ore ancora accantonate sono liquidate con la retribuzione in atto.

TITOLO X - LAVORI DISAGIATI E LAVORO A COTTIMO

Art. 25
Lavori disagiati

Per quanto concerne particolari situazioni di disagio, dipendenti dall'ambito di lavoro le parti, ferme restando la disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, confermano l'obiettivo di operare per un miglioramento delle condizioni generali ambientali, con la gradualità che potrà essere imposta dalla natura tecnica degli interventi che potranno essere necessari. Inoltre, la contrattazione aziendale potrà prevedere delle maggiorazioni retributive per i lavoratori che operano in tali condizioni di disagio.

ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AV C.F.: 92033090795 - P. Iva: 03 www.aneas.it
ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.ateca-italia.it C.F.: 90045130615
ASSO. PRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F.: 91951480582
F.I.A.F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE

Art. 26
Lavori a Cottimo

E' ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, ove possibile o previsto per legge.
Le tariffe di cottimo devono garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore del 5% (cinque per cento) del minimo di paga base nazionale.
La suddetta condizione si presume realizzata quando gli operai a cottimo nel medesimo gruppo abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 5% (cinque per cento).
Nel caso in cui un operaio, a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del minimo.

TITOLO XI - LAVORO A SQUADRE

Art. 27
Lavoro a squadre

E' considerato lavoro a squadre quello prestato dai lavoratori che si avvicendano ad una macchina o nelle medesime mansioni entro le 24 (ventiquattro) ore, anche se a turni non di uguale durata.
Nel lavoro a squadre deve essere consentito, per ogni turno l'intervallo di mezz'ora. Durante l'intervallo può allontanarsi dal posto di lavoro, ed anche uscire fuori dall'impresa.

TITOLO XII - SOSTE - SOSPENSIONE E RIDUZIONE D'ORARIO - RECUPERI

Art. 28
Soste

Per soste di breve durata, quando nel loro complesso non superano i 30 minuti, dovute a causa di forza maggiore non si tiene conto delle soste stesse nel conteggio della retribuzione; qualora tale sosta dovesse perdurare e l'Azienda trattiene il dipendente, allo stesso è dovuta la corresponsione di tutte le ore di presenza.

Art. 29
Sospensione del lavoro

In caso di sospensione del lavoro, o riduzione delle ore settimanali di lavoro previste dal contratto, per decisione della direzione aziendale, il lavoratore ha diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione/riduzione, salva la facoltà del datore di lavoro di richiedere il recupero delle ore non lavorate ma retribuite.
Ove non ricorrano gli estremi per richiedere l'attivazione degli ammortizzatori sociali, il datore di lavoro può accordarsi con i lavoratori, con l'intervento delle Rsa o Rsu, se presenti, per stabilire una sospensione anche rotazione per periodi di una settimana per ciascun lavoratore coinvolto. Potranno altresì essere stipulati contratti di solidarietà difensivi.
In tal periodo non decorrerà alcuna retribuzione e non matura alcuna mensilità aggiuntiva.

TITOLO XIII - RIPOSO SETTIMANALE - FESTIVITA - FERIE - PERMESSI

Art. 30
Riposo settimanale

Il dipendente ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.
Si rinvia in particolare alle norme riguardanti le attività stagionali e quelle di pubblica utilità; i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione impianti; la vigilanza nelle Aziende e degli impianti; la compilazione dell'inventario annuale. Si dovrà tenere conto anche delle particolari esigenze delle imprese alimentari che trattano prodotti freschi altamente deperibili e tutte le attività interessate a fenomeni di concentrazione della domanda in particolari momenti dell'anno.
Il riposo settimanale coincide di norma con la Domenica, ma per le particolari attività e situazioni su richiamate ed in ogni caso per giustificabili esigenze può essere individuato in un giorno diverso dalla Domenica. Oppure, occasionalmente, può essere spostato concedendo un giorno di riposo compensativo e corrispondendo la

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F: 92038090793 - P. Iva: 03426090795
www.aneas.it
ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it - C.F: 90045130615
ASSO. PRO
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F: 97931480582
F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

maggiorazione come previsto. Per tenere conto delle esigenze legate al culto di particolari religioni, su richiesta del lavoratore, compatibilmente con le esigenze e le possibilità aziendali, il datore di lavoro potrà concedere allo stesso lavoratore richiedente, o più lavoratori in gruppo , il riposo settimanale in un giorno diverso dagli altri lavoratori.

Art. 31
Festività

Sono considerati festivi, quindi dovranno essere retribuiti anche se non lavorati, i giorni appresso specificati:

a) festività nazionali
25 aprile - ricorrenza della liberazione;
1 maggio - festa dei lavoratori.
2 giugno - festa della repubblica
b) festività infrasettimanali
il primo giorno dell'anno;
l'Epifania;
il giorno del lunedì di Pasqua;
il 15 agosto - festa dell'Assunzione;
il 1 novembre - Ognissanti;
l'8 dicembre - Immacolata Concezione;
il 25 dicembre - Natale;
il 26 dicembre - S. Stefano;
la solennità del Santo Patrono.

Se le suddette festività cadono di Domenica, oppure nel giorno del riposo settimanale se diverso dalla Domenica, dunque non sono godute, in aggiunta alla paga mensile sarà corrisposto un importo pari alla retribuzione giornaliera lorda. Nei suddetti giorni dovranno, altresì, essere retribuite le ore eventualmente lavorate, con le maggiorazioni previste.

Art. 32
Ferie

Il personale dipendente di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 4 settimane, salvo diverse prescrizioni di legge, retribuito.
Il datore di lavoro all'inizio di ogni anno, o di un periodo diverso stabilito con i lavoratori, redige il piano delle ferie tenendo conto delle esigenze tecnico-produttive dell'azienda e per quanto possibile delle richieste dei lavoratori.
Le ferie potranno essere frazionate ma il lavoratore deve godere nell'anno un periodo continuativo di almeno due settimane. Si rinvia alle norme di legge in vigore.
Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore dalle ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute non recuperabili perché non godute a causa dell'improvviso rientro, purché documentate e anche per i propri familiari se questi debbono rientrare a seguito del lavoratore nella propria residenza abituale per riprendere il lavoro. Inoltre, il datore di lavoro dovrà remunerare le ore lavorate dopo il richiamo improvviso dalle ferie con una maggiorazione del 30%, per un periodo equivalente al residuo delle ferie che si stavano godendo.
In caso di licenziamento o dimissioni, spetteranno al dipendente tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, per quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno.

Art. 33
Permessi retribuiti

Ad ogni lavoratore saranno concessi ogni 60 ore di lavoro effettive , computando, solo a tal fine, anche le ore di malattia o infortunio, 1 ora di permesso retribuito, corrispondenti per un lavoratore che presta la sua attività lavorativa 40 ore settimanali medie (o fisse) ad un massimo di 32 ore annue.
I permessi non usufruiti entro i sei mesi dell'anno successivo alla maturazione saranno monetizzati e retribuiti. Resta inteso che l'azienda concederà gli altri permessi retribuiti o non, in base alle disposizioni di legge.
I permessi saranno usufruiti a richiesta del lavoratore con un congruo preavviso (almeno 3 giorni) e in accordo con l'azienda in considerazione delle esigenze tecnico-produttive e organizzative.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Art. 34
Permessi parentali

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 è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.
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 ami, 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, e al trattamento di fine rapporto.

TITOLO XIV - CONGEDO MATRIMONIALE – MATERNITA'

Art. 35
Congedo matrimoniale

Al dipendente non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.
Durante tale periodo sarà corrisposto il trattamento previsto per legge.
Per gli impiegati decorrerà la normale retribuzione di fatto mensile, mentre l'operaio e l'apprendista hanno diritto al pagamento di 80 ore di retribuzione di fatto.
Per gli operai e gli apprendisti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'Azienda in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno INPS.
La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal dipendente, salvi casi eccezionali, con anticipo di 15 giorni di calendario.
La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro 30 giorni successivi al termine del periodo di congedo, tramite il certificato di matrimonio.
I casi di gravidanza e puerperio, nonché gli altri eventi e stati legati alla maternità, sono disciplinati dalle leggi vigenti sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri. Durante il periodo di astensione obbligatoria, o di interdizione dal lavoro disposta dall'autorità sanitaria, il datore di lavoro non dovrà integrare il trattamento economico previsto dalla legge a carico degli enti preposti, salvo quanto e se diversamente previsto dalla stessa normativa.
Al padre del bambino/a, o al coniuge/convivente della madre del nascituro, spettano, dopo il parto, due giorni di permessi retribuiti.

ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.ateca-italia.it C.F. 90045130615
ASSORO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 97931480582
ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 92043090793 - P. Iva: 03426090795 www.aneas.it
F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE

TITOLO XV - TRASFERTE - MEZZI DI TRASPORTO

Art. 36
Spese sostenute dai dipendenti per le trasferte

Al dipendente in trasferta e/o missione, spetta il rimborso dell'importo del viaggio, vitto e alloggio e di altre eventuali spese sostenute per conto dell'Azienda, preventivamente autorizzate.
L'importo approssimativo delle spese deve essere anticipato dall'impresa.
Il trattamento fiscale e previdenziale di tali somme sarà effettuato secondo le disposizioni di legge in materia vigenti al momento.
Per il personale viaggiante, o le cui mansioni prevedono normalmente che l'attività lavorativa si svolga fuori dalla sede principale dell'azienda, valgono gli accordi aziendali, gli usi e gli accordi individuali.

Misura dell'indennità	*Dal 1° agosto 2019*
Trasferta intera	45,00
Quota per il pasto meridiano o serale	15,00
Quota per il pernottamento	25,00

Art. 37
Impiego mezzi di trasporto propri

Ai dipendenti cui siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione di loro proprietà, saranno rimborsati i costi sostenuti per l'uso di tali mezzi secondo accordi o prassi aziendali.

TITOLO XVI - MALATTIE – INFORTUNI - Gravidanza E Puerperio

Art. 38
Malattie e infortuni

Nei casi di malattia, il lavoratore deve dare immediata comunicazione all'azienda, salvo giustificato motivo, e trasmettere la relativa certificazione medica entro due giorni successivi all'assenza dal luogo di lavoro.
In caso di assenza per malattia, viene assicurato il seguente trattamento:
Periodo di comporto
Solo per i lavoratori dipendenti non in prova:

1. mantenimento del posto di lavoro, per assenza continuativa per malattia fino ad un massimo di sei mesi, anche a cavallo di due anni solari;
2. mantenimento del posto di lavoro per assenze a causa di malattia, anche non continuative, fino ad un massimo di 12 mesi (anno 365 giorni) nel periodo di tre anni, o periodo inferiore, dovute anche ad eventi morbosi diversi;
3. mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa per infortunio, solo se avvenuto durante il lavoro, o malattia professionale nei casi assistiti dall'INAIL, fino alla guarigione clinica documentata dall'apposito certificato.. Sarà garantito al lavoratore il posto di lavoro e l'anzianità di servizio durante l'assenza;
4. Nel caso di infortunio avvenuto al di fuori della prestazione lavorativa, ad eccezione dell'infortunio in itinere, si applicano le stesse condizioni del punto 1, relativo alla malattia.

Qualora l'interruzione per malattia o infortunio si protragga oltre i termini sopra indicati è facoltà del datore di lavoro risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.
Il lavoratore al termine del periodo di malattia o infortunio potrà richiedere un periodo di astensione facoltativa non retribuita fino a 12 mesi.

Trattamento economico per malattia e infortunio

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia, infortunio e malattia professionale, l'azienda corrisponderà al dipendente una integrazione tale da consentire al medesimo di percepire durante il periodo di malattia o infortunio e malattia professionale l'80% della normale retribuzione mensile o giornaliera per un

ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 C.F.: 92033090793 - P.Iva www.aneas
ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.atecaitaliana C.F.: 90045130615
F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE
ASSO. PRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F.: 97933480582

massimo di 180 giorni nell'anno solare.
Agli effetti retributivi per ogni periodo di malattia il computo si inizia dal primo giorno di assenza, mentre nel caso di infortunio o malattia professionale inizia il giorno stesso dell'evento.
I primi 3 giorni di carenza INPS/INAIL vengono retribuiti nella percentuale del 60%; per la malattia la carenza viene pagata solo se l'evento supera i sette giorni di calendario, mentre in caso di infortunio avvenuto sul luogo di lavoro o malattia professionale la carenza viene pagata anche se l'evento non supera sette giorni.
L'integrazione dell'azienda non potrà in ogni caso superare il limite del 30% della retribuzione, ad esclusione dei giorni di carenza.
Se le indennità sono riconosciute dagli Istituti menzionati in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dagli Istituti.
Le visite mediche di controllo del personale sulle assenze dal servizio per malattia sono espletate dalle competenti autorità sanitarie.

Astensione dal lavoro della lavoratrice

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:
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, mediante presentazione di idonea certificazione medica del Servizio Sanitario Nazionale, essere così diversamente articolato:
- per il mese precedente la data presunta del parto indicata dal certificato medico di gravidanza;
- 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, 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 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. i 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.

ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615
ASSO.PRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 93148580582
F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE
ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 92053090618 - P.IVA: 03126090158 www.aneas.it

Astensione dal lavoro del lavoratore

Il diritto di cui alla lettera c) del primo comma dell'art. 97 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, 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.

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 è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.
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, e al trattamento di fine rapporto.

Normativa

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.
Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128. Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo antecedente il parto per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 154.
Ai sensi della legge 31 mazzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 123.
Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615

F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE

ASSO PRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 93120580582

ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 Aversa (CE) C.F. 92033090793 - P. Iva: 03... www.aneas.it

TITOLO XVII – ANZIANITA' DI SERVIZIO

Art. 39
Anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione nell'azienda, computando come intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.
Gli aumenti periodici triennali sono pari al 1% (uno per cento) della paga base nazionale e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del triennio.

TITOLO XVIII – MENSILITA' AGGIUNTIVE

Art. 40
13^ Mensilità

In occasione delle feste natalizie l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione per 13^ Mensilità.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi di 13^ e 14^ mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.
A tal fine i mesi in cui si è lavorato almeno 15 giorni di calendario si computano per interi.

Agli effetti della liquidazione della 13^ mensilità verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro, dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale, nell'ambito dei periodi di conservazione del posto, le assenze giustificate nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

TITOLO XIX – Volontariato

Art. 41
Volontariato e permessi ai volontari di protezione civile

I lavoratori che fanno parte di Associazioni di volontariato iscritte negli appositi registri hanno diritto di usufruire, compatibilmente con l'organizzazione del datore di lavoro, di forme di flessibilità dell'orario e turnazione agevolata, in recepimento dell'art.6 e 17 della legge 11.8.1991, n. 266.
L'attività di volontariato non può essere retribuita in alcun modo nemmeno dal beneficiario, pena l'esclusione del lavoratore dal diritto stabilito dal presente articolo.
Per il periodo di effettivo impiego, previamente autorizzato e debitamente certificato dalla Prefettura competente, o dall'autorità regionale ove previsto, sulla base della legge 266/91 e dell'Ordinanza 30 marzo 1989 del Ministero per il coordinamento della protezione civile, è data facoltà agli appartenenti alle organizzazioni di volontariato di protezione civile, di richiedere, al proprio datore di lavoro il permesso di assentarsi dal servizio per il 35 tempo necessario all'espletamento delle attività di soccorso ed assistenza in occasione di calamità naturali o catastrofi, nonché per le attività di addestramento ed esercitazioni di cui al comma 2 dell'art. 1 della richiamata ordinanza.
Allegata alla domanda di permesso, presentata, salvo casi assolutamente eccezionali, al datore di lavoro 24 ore prima della data dell'inizio del permesso stesso, i richiedenti devono specificatamente indicare di assentarsi dal servizio per prestare la propria opera di volontariato unitamente alla relativa attestazione del gruppo di loroappartenenza. Il datore di lavoro, in presenza dei requisiti di cui al comma precedente, è tenuto ad esonerare, nei limiti del D.P.R. 613/94, dal servizio i propri dipendenti che richiedano di partecipare su base volontaria ad addestramento od operazioni di protezione civile, acquisendo – ad operazione conclusa – la certificazione prefettizia di avvenuta effettiva prestazione da parte del dipendente.

ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F: 92033090792 - P. Iva: 03426090795 www.aneas.it

ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.atecaitalia.it - C.F: 90045130615

ASSO. PRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F: 97931480582

F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE

TITOLO XX - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 42
Retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:
a) paga base nazionale conglobata;
b) premio produzione e presenza;
c) eventuali scatti di anzianità;
d) altri elementi derivanti da contrattazione di secondo livello, o contratti individuali.

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, dividendo l'importo mensile con il divisore convenzionale 173.
La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.

Art. 43
Premio presenza

Il Premio Produzione e Presenza viene erogato in aggiunta alle sole ore ordinarie effettivamente lavorate. Tale importo pari a € 0,125 per ogni ora lavorativa ordinaria viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi dovuti agli enti previdenziali ed assistenziali.
Inoltre è previsto un bonus di € 100.00 annui per chi non supera l 4 giorni di assenza, nel computo di tali assenze non rientrano i giorni di ferie e le ore di permesso.

Art. 44
Quadri e personale direttivo

Ai Quadri, oltre al trattamento retributivo stabilito (Paga Base) dalla contrattazione collettiva, in considerazione dell'importanza e delle responsabilità connesse al ruolo, nonché alle modalità di svolgimento delle prestazioni viene riconosciuta una indennità mensile di funzione determinata nella misura di € 200,00 (€ duecento/00), indennità non soggetta alla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi dovuti agli enti assistenziali e/o previdenziali.
Le parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna, modifica a quanto disposto dal RDL n. 692/23 e successive modifiche e integrazioni, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.
A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda e della cooperativa o di un reparto di essa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (artt. 2 e 3, RD n. 1955/23). Sono altresì da assimilare al personale direttivo i lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata, o può essere determinata dai lavoratori stessi.
I lavoratori dipendenti di cui sopra, assimilabili ai quadri, hanno diritto ad una indennità speciale nella misura del 10% della paga base nazionale.
Inconsiderazine delle specifiche responsabilità assegnate ai Quadri, le aziende forniranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori.

Art. 45
Indennità di cassa

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità qualora abbia piena e completa responsabilità per errori, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 10% (dieci per cento) mensile della paga base nazionale.
Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno esse depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.
I relativi interessi matureranno a favore del dipendente.

ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F.: 92033090793 - P. IVA: 03[illegible]090795 www.aneas.it
F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE
ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.ateca[illegible] - C.F.: 90045130615
ASSO. PRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F.: 9293[illegible]480582

TITOLO XXI - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE - RECLAMI SULLA PAGA

Art. 46
Corresponsione retribuzione

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile, secondo le consuetudini dell'impresa.
All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore una busta prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'impresa, il nome e cognome del dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

Art. 47
Reclami sulla busta paga

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata su busta paga o documento equipollente dovrà essere fatta all'atto del pagamento; il dipendente che non provveda, perde ogni diritto al reclamo. Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro un anno dal giorno di pagamento. La parte di retribuzione non contestata sarà comunque normalmente corrisposta al lavoratore.

TITOLO XXII - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PREAVVISO

Art. 48
Risoluzione del rapporto di lavoro

Ciascuno dei contraenti nei casi previsti dalla legge può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con raccomandata od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art. 40.
La comunicazione di recesso, senza preavviso, può avvenire da parte del datore di lavoro per giusta causa nei casi previsti dalla legge o per una delle cause sotto elencate, non esaustive:

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto nell'interno dell'azienda anche fra i dipendenti;
- l'insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
- comportamento oltraggioso verso il datore di lavoro o superiori;
- appropriazione di beni aziendali o di terzi nel luogo di lavoro;
- danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi presso l'azienda;
- concorrenza con l'azienda in cui presta la propria opera;
- esecuzione di lavori, senza permesso, nell'azienda sia per proprio conto che per terzi;
- falsificazione di documentazione aziendale;
- assenze non giustificate di oltre tre giornate consecutive o di cinque nel biennio anche non consecutive;
- il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione.

Art. 49
Giustificato motivo oggettivo

Nella casistica di licenziamento per giustificato motivo oggettivo rientrano, ma con diritto di preavviso, anche:
- cessazione dell'attività;
- contrazione strutturale dell'attività;
- riorganizzazione aziendale;
- altri casi previsti dalla legge.

Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.atecitalia.it - C.F. 90045130615 ATECA

Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 97331480582 ASSO PRO

Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 97033090795 - P. Iva: 03426090795 www.aneas.it ANEAS

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Art. 50
Termini di preavviso

I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti sono:

Livelli	Fino a 5 anni Servizio	Fino a 10 anni Servizio	oltre i 10 anni servizio
Quadro	120 giorni	150 giorni	180 giorni
I	60 giorni	90giorni	120 giorni
II	45 giorni	60 giorni	90 giorni
III e IV	30 giorni	45 giorni	60 giorni
V, VI e VII	20 giorni	30 giorni	45 giorni

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie né di congedo matrimoniale.
Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione. Se dopo il preavviso il lavoratore dovesse ammalarsi o avere un infortunio, il preavviso decorre comunque.
La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato preavviso.
Il periodo di preavviso, sarà computato agli effetti del T.F.R.

TITOLO XXIII - TRATTAMENTO FINE RAPPORTO

Art. 51
Tfr

Al personale dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento economico di fine rapporto come previsto dalla legge.

TITOLO XXIV - TRASFERIMENTO DELL'IMPRESA

Art. 52
Trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda

Nei casi di trasferimento dell'azienda ad altro soggetto imprenditoriale si fa riferimento alle disposizioni delle leggi.

TITOLO XXV - INDUMENTI - ATTREZZI DI LAVORO

Art. 53
Indumenti e attrezzature di lavoro

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.
E' parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.
Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.

TITOLO XXVI – LAVORATORI diversamente abili

Art. 54
Lavoratori diversamente abili

Le parti si incontreranno almeno annualmente, a livello regionale e/o territoriale, per valutare congiuntamente i dati in loro possesso sull'entità e sull'andamento dell'occupazione dei lavoratori diversamente abili, per esaminare i problemi comunemente riscontrati e per creare condizioni più favorevoli per i soggetti interessati e per le imprese in

ANEAS Viale Europa 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 92035090795 - P. IVA: 03426090795 www.aneas.it
F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE
ATECA Viale Europa 314 - 81031 AVERSA (CE) www.ateca.it C.F. 90045130615

cui essi operano, o che potrebbero procedere al loro inserimento.
A tal fine le parti potranno richiedere le consulenze e gli interventi di strutture pubbliche ed associazioni.

TITOLO XXVII - TUTELA DEI TOSSICODIPENDENTI

Art. 55
Tossicodipendenti

Le parti si incontreranno almeno una volta l'anno a livello regionale allo scopo di individuare le realtà ove costituire comitati bilaterali territoriali al fine di orientare, informare e sostenere i soggetti interessati a stati di tossicodipendenza, in materia di accesso ai servizi sanitari ed inserimento /mantenimento nella realtà produttiva.
Ai lavoratori tossicodipendenti, che si inseriscono nei progetti riabilitativi della AUSL o di comunità terapeutiche e che aspettano le prescrizione ricevute, qualora si rendesse necessario, va concessa l'aspettativa non retribuita comunque non influente ai fini dell'anzianità, per un periodo ritenuto congruo dalle suddette strutture in aggiunta al periodo di comporto.
L'aspettativa di cui sopra è concessa su certificazione periodica delle strutture terapeutiche tenendo conto delle esigenze aziendali, anche in ragione della loro specificità.

TITOLO XXVIII – TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Art. 56
Part Time

Per lavoro a tempo parziale (part-time) si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto, non vi sono limiti di applicazione del part-time.
Il rapporto a tempo parziale ha la funzione di consentire, flessibilità della forza di lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori.
In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive è consentito, con l'accordo delle parti interessati, la prestazione di lavoro supplementare rispetto all'orario di lavoro concordato, nonché clausole di elasticità e flessibilità..
Per quanto non previsto dal presente articolo si fa espressamente riferimento alle norme di legge in materia.
L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicate, oltre le voci dell'art. 20, le seguenti:
a) periodo di prova per i nuovi assunti;
b) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità;
c) trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità delle prestazioni;
d) clausole di elasticità e flessibilità;
e) accordo sul lavoro supplementare e straordinario.
I genitori dei portatori di handicap e dei tossicodipendenti, riconosciuti dai Servizi Sanitari competenti per territorio, nonché le donne coniugate in considerazione del ruolo che la donna svolge nella famiglia tradizionale, che richiedono il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.
I piccoli esercizi, potrenno assumere persanale con orario ridotto, nei periodi di maggior picco lavorativo, per un minimo di 10 ore settimanali, nei fine settimana.

Art. 57
Tempo Determinato

Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.

A) Contratto di lavoro a tempo determinato

Il Contratto a tempo determinato, ha l' obbligo della forma scritta, ed è stato riformato con il Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese", convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96. Articoli 1 e 2, nel caso di durata superiore a 12 mesi diventa obbligatoria l'indicazione della causale, ovvero della motivazione alla base del rapporto di lavoro a termine.

ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F: 92027090795 - P.Iva: 04260909795 www.aneas.it
ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.atecaitalia.it - C.F: 90045130615
ASO.PRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F: 97981480582
F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE

Per i rapporti inferiori o pari a 12 mesi la stipula di tale contratto può essere stipulato in forma libera, senza obbligo di causale.
Qualora l'azienda ha i requisiti per accedere a benefici fiscali e contributivi, vi è sempre l' obbligo di inserire la causale anche nei contratti inferiori o pari a 12 mesi.
La durata del Contratto a tempo determinato è di 24 mesi e nel calcolo del nuovo limite sarà necessario prendere a riferimento i rapporti stipulati tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore anche per effetto di successione di contratti, di periodi di missione in somministrazione a tempo determinato, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione.
Le causali previste per i contratti a tempo determinato sono le seguenti:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Un contratto a tempo determinato può essere prorogato liberamente entro i 12 mesi di durata massima mentre in caso di rinnovo è sempre richiesta l'indicazione della causale, si precisa che debbano rimanere invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine.
Pertanto, non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo ad un nuovo contratto a termine. In tal caso quindi si parla di rinnovo di contratto a termine, anche qualora ciò avvenga senza soluzione di continuità con il precedente rapporto.
I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente ed adeguato in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.
Gli accordi aziendali riguardanti il premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale premio; in assenza di disciplina contrattuale aziendale il premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine.
Le imprese informano i lavoratori operanti a tempo determinato nonché la R.S.U. dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza. Tali informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.
L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.
Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici di anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi; a questi soli fini si considera anche l'attività lavorativa svolta in somministrazione di lavoro.
Ai sensi e per gli effetti dell'art. 21, 2° comma, D.Lgs. n. 81/2015, oltre alle attività stagionali definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazioni, le parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.
L'individuazione della stagionalità così definita nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare, saranno concordate dalla Direzione aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.
Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.
Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionale come sopra definita, ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.
Il diritto di precedenza di cui ai due commi precedenti può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta al datore di lavoro la propria volontà in tal senso entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
Nel caso di una concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.

ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 92032090793 - P.Iva: 03426090795 www.aneas.it
F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE
ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.atecaitalia.it - C.F. 90045130615
ASSO. PRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 97980480582

Di norma, semestralmente, la Direzione fornisce alla Rappresentanza sindacale unitaria e alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto tramite l'Associazione territoriale di competenza, i dati sulle dimensioni quantitative e i motivi del ricorso ai contratti a termine anche con specifico riferimento alle esigenze stagionali, la durata dei contratti medesimi nonché la qualifica dei lavoratori interessati.

TITOLO XXIX – Politiche del lavoro

Art. 58
Politiche del lavoro

Nel quadro della più generale intesa, per le proprie competenze le parti, convengono di attuare gli strumenti più idonei siano essi contrattuali che legislativi per favorire l'incremento occupazionale giovanile.
l'Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale Lavoro (È.BI.NA.I.L.) può o dare incarico a enti di formazione per approntare corsi di formazione teorici in sostituzione di quelli d'obbligo impartiti dal datore di lavoro.
La formazione può essere erogata, in aula, on the job, a distanza ed in e-learnig.
A tale scopo sarà insediata una apposita commissione che studierà le modalità pratiche per l'effettuazione in comune dei predetti corsi.

TITOLO XXX - APPRENDISTATO

Art. 59
Apprendistato

L'apprendistato è un contratto a "causa mista" in quanto accanto al normale rapporto di lavoro è previsto l'obbligo per le aziende di garantire agli apprendisti la formazione necessaria per acquisire competenze professionali adeguate al ruolo e alle mansioni per cui sono stati assunti.
Il contratto di apprendistato va stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto deve contenere il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali e predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa.
Tutte le aziende di tutti i settori possono attivare contratti di apprendistato con la possibilità di beneficiare di sgravi contributivi e previdenziali agevolando l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani e favorendo la loro qualificazione professionale.
Se alla scadenza del contratto di apprendistato viene formalizzato con l'apprendista un nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato, le agevolazioni sono previste per un altro anno.
Condizione necessaria è l'effettivo assolvimento di tutti gli obblighi connessi alla formazione degli apprendisti: a tutela del rispetto dell'obbligo formativo che il contratto di apprendistato fa sorgere in capo al datore di lavoro si prevede che in caso di inadempimento all'obbligo formativo che sia imputabile esclusivamente al datore di lavoro e tale da impedire il raggiungimento della qualifica da parte dell'apprendista, il datore è tenuto a versare, a titolo sanzionatorio, la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livelli di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del cento per cento.
Esistono tre tipologie principali di apprendistato, diverse per finalità, soggetti destinatari e profili normativi, (da ultimo normati dal d.lgs 81- 2015, attuativo del Jobs Act), con le caratteristiche e requisiti riassunt nella tabella che segue:

tipologia	*requisiti di età dei lavoratori*	*finalità*
1) APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA SUPERIORE	**tra i 15 e i 25 anni**	conseguimento di un titolo di studio (qualifica o diploma professionale e anche **per l'assolvimento dell'obbligo scolastico**
2) APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA	**tra i 18 e i 29 anni**	conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titolo di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca

ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.ateca italia.it C.F. 90045130615
ASCOPRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 95031480582
F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE
ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 92021090793 - P. Iva 02426090795 www.aneas.it

3) APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O "CONTRATTO DI MESTIERE "	tra i 18 e i 29 anni*	**qualifica professionale, valida ai fini contrattuali** (non titolo di studio) .
* **Dal 2016 è possibile assumere con questo contratto anche i lavoratori OVER 29 beneficiari di mobilità o di trattamenti di disoccupazione, senza limiti di età**, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale. Per l'accesso l'Inps ha chiarito che il lavoratore non deve necessariamente percepire materialmente ad es. la NASPI ma semplicemente essere titolare del diritto.		

La durata del contratto di apprendistato non può essere inferiore a 6 mesi per una durata massima di 3 anni.
Il periodo di apprendistato può essere prolungato in caso di malattia, infortunio e altra causa di sospensione involontaria del rapporto, di durata superiore a 30 giorni.
Le parti non possono recedere dal contratto di apprendistato durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, mentre possono recedere al termine del periodo di formazione, osservando i termini di preavviso.
Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue a tempo indeterminato.
Esclusivamente per i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante, puo avvenire solo se almeno il 20% degli apprendisti assunti nei 36 mesi precedenti è stato confermato al termine del periodo di Finalità.
Durata della formazione anche ai finanziamenti e agli interventi personalizzati tramite bandi regionali o provinciali che fanno accedere ai voucher consistente proprio nel fatto che viene riconosciuto all'apprendista il diritto soggettivo alla formazione esclusivamente in base alle proprie necessità:
- apprendistato espletamento diritto dovere istruzione e formazione: 240 ore annue per il numero degli anni di durata del contratto;
- apprendistato professionalizzante: 120 ore annue per il numero degli anni di durata del contratto di apprendistato per chi è in possesso di titolo di studio debole;
- apprendistato professionalizzante: 80 ore annue per il numero degli anni di durata del contratto di apprendistato per coloro che sono in possesso di diploma di scuola media superiore di durata quinquennale o di diploma di laurea.

Piano formativo individuale – formazione interna
Al contratto di apprendistato deve essere allegato il Piano Formativo Individuale che ne costituisce parte integrante ed ha la funzione di descrivere il percorso formativo del singolo apprendista per tutta la durata del contratto.

Art. 59 Bis
Tutor aziendale

Il Decreto Ministeriale n. 22 del 28/02/00 disciplina la figura del tutor aziendale che riveste un ruolo, primario per tutta la durata del contratto e fondamentale nell'affiancamento e nella crescita professionale dell' apprendista.
Il tutor deve essere designato dall'impresa al momento dell'assunzione e comunque non oltre 30 giorni deve essere inviata comunicazione contenente i dati al Centro Impiego di riferimento.
Tutti i soggetti che rientrano nelle fasce di età previste dalla normativa possono essere assunti con contratto di apprendistato che nella sua forma mista prevede l'alternanza fra momento lavorativo seguito da tutor o da personale specializzato in affiancamento sul lavoro e il momento formativo, rappresentando uno strumento di crescita professionale, di arricchimento culturale, un mezzo per ottenere il riconoscimento della qualifica professionale.

Art. 60
Retribuzione degli apprendisti

La retribuzione degli apprendisti risulta dal calcolo delle percentuali sotto riportate sulla paga base nazionale riferita al livello d'inquadramento.

ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F.: 92033090793 - P. Iva: 03426090795 www.aneas.it
F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.ateca.net - C.F.: 90045130615 ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F.: 97931480582 ASSO. PRO

Periodo	Livello	Percentuale
1° anno	3°-4°-5°	80%
2° anno	3°-4°-5°	85%
3° anno	3°-4°-5°	90%

TITOLO XXXI - CONTRATTI D'INSERIMENTO

Art. 61
Contratti d'inserimento

Per la disciplina del contratto di inserimento si fa riferimento al decreto legislativo n. 276/2003 e successive modifiche. L'inquadramento non può essere inferiore a due livelli rispetto a quello spettante in relazione alle mansioni di cui è preordinato il progetto di inserimento.
Qualora il lavoratore ha svolto un periodo di attività per più di dodici mesi, con contratto di inserimento lavoro con la stessa mansione, in altra azienda, tale periodo viene defalcato dai 24 mesi previsti.
Il progetto deve prevedere 16 ore di formazione ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione e antinfortunistica e di disciplina di rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale accompagnata da fasi di addestramento specifico.
Nel caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori privi di specifica esperienza lavorativa nel comparto, si applica per un periodo di 24 (ventiquattro) mesi il trattamento retributivo di seguito riportato:
a) primo anno 85% (ottantacinque per cento) della paga base nazionale corrispondente al livello d'inquadramento;
b) secondo anno 90% (novanta per cento) della paga base nazionale corrispondente al livello di inquadramento.
L'instaurazione del rapporto di lavoro con contratto d'inserimento dovrà risultare da atto scritto.

TITOLO XXXII - "TELELAVORO" e Lavoro a Domicilio

Art. 62
Telelavoro e lavoro a domicilio

Compatibilmente con l'attività svolta dalle aziende che applicano il presente accordo e rispettando il vincolo della segretezza e le disposizioni aziendali, il dipendente a propria richiesta può instaurare un rapporto di lavoro a domicilio denominato "telelavoro".
Il rapporto è caratterizzato dal fatto che la prestazione viene resa presso il domicilio del lavoratore, con attrezzature fornite dal datore di lavoro, il quale le cede in comodato d'uso e ne è l'unico proprietario.
In caso di cessazione del rapporto di lavoro dovranno essere rese disponibili entro 12 (dodici) ore dalla cessazione e non potranno mai essere trattenute a pagamento di spettanze di lavoro.
Il rapporto denominato "telelavoro" deve risultare da atto scritto ed è compatibile con il part-time e con tutta la parte normativa del presente accordo.
Per tutto quanto non previsto si fa riferimento alla normativa vigente in materia e agli accordi aziendali e individuali .
La retribuzione dei dipendenti impegnati nel "telelavoro", sarà ridotta del 20% (venti per cento) rispetto alla paga base nazionale, poiché non sostengono spese per la produzione del reddito, non recandosi presso l'azienda per rendere la prestazione lavorativa. Per la determinazione dell'orario effettivo di lavoro si fa riferimento agli accordi individuali, o aziendali.
Le stesse regole di cui sopra valgono per i lavori che possono essere svolti a domicilio ed in ogni caso si rinvia alle norme di legge e agli accordi individuali.

TITOLO XXXIII - LAVORATORI STUDENTI

Art. 63
Lavoratori studenti

In attuazione dell'art. 10 della legge 300/1970, per le imprese con un minimo di otto dipendenti, si conviene:
- lavoratori studenti universitari

A tali lavoratori sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto.
Per la tesi di laurea i giorni di permesso retribuito sono elevati a quattro.
Ai lavoratori che nel corso dell'anno debbono sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non

ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F: 92032090783 - P. Iva: 03409090 www.aneas.it
F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE
ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.atecaitalia.it C.F: 90045130615
ASSO. PRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F: 97931480582

retribuiti sino ad un massimo di 20 (venti) giorni l'anno.

- lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali
A tali lavoratori saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma.
Ai lavoratori predetti possono essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni nel corso dell'anno.

L'azienda potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.
Nell'arco di ogni anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% (tre per cento) dei lavoratori occupati dell'azienda, ma compatibilmente con l'esigenze del regolare svolgimento dell'attività produttiva.
I permessi retribuiti di cui al presente articolo, non rientrano nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali.

TITOLO XXXIV- TUTELA DELLA SALUTE E DELLA INTEGRITA' FISICA DEI LAVORATORI NELL' AMBIENTE DI LAVORO

Art. 64
Tutela della salute

Le parti firmatarie del presente accordo, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle aziende convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

Art. 64 - bis
Piani della sicurezza e Dpi

L'azienda deve predisporre, nei modi previsti dalla legge (D.Lgs. 81/08 s.m.i.) i piani di sicurezza previsti.
Nei casi previsti dalla legge, e dagli accordi contrattuali ai vari livelli, l'azienda fornirà gratuitamente idonei indumenti e dispositivi di protezione individuali (es.: guanti, scarpe antinfortunistiche, maschere, occhiali, grembiuli ecc.) osservando tutte le precauzione igieniche e della sicurezza.
Il lavoratore dovrà utilizzare sulla base delle disposizioni aziendali, curandone altresì la conservazione, i mezzi protettivi avuti in consegna.
Le aziende che intendono far indossare al personale una tenuta di propria prescrizione, sono obbligate a fornirla a loro spese ed il personale deve, durante il servizio, vestire la tenuta fornitagli.

Art. 65
Sicurezza del lavoratore

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

In particolare i lavoratori:
a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai preposti e delle misure previste dal piano della sicurezza, ai fini della protezione collettiva e individuale;
b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze ed i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
d) segnalano immediatamente al datore di lavoro o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al datore di lavoro o al preposto;
e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono

ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F.: 92033090793 - P. Iva: 02426090795 www.aneas.it
F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE
ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.atecaitalia.it - C.F.: 90045130615
ASSO PRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F.: 97343480582

compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
h) contribuiscono, insieme al datore di lavoro o al preposto, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

TITOLO XXXV – LAVORO INTERINALE e APPALTI

Art. 66
Lavoro Interinale

E' ammesso il lavoro interinale con i soli limiti previsti dalla legge, o contrattazione aziendale. Le parti si impegnano a ridiscutere la problematica del lavoro interinale e delle altre forme previste dalla Legge Biagi. In assenza di accordi collettivi valgono le disposizioni di legge.

Art. 67
Appalti a terzi

Le aziende appaltanti dovranno esigere dalle imprese appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le imprese appaltatrici stesse, nonchè di tutte le norme previdenziali ed infortunistiche.
L'adempimento di quanto sopra deve essere previsto da apposita clausola da inserire nei relativi contratti di appalto.

TITOLO XXXVI - MENSA

Art. 68
Mense aziendali

Le parti riconoscono la validità sociale della istituzione della mensa.
Tenuto conto, altresì, della struttura del settore e della pratica impossibilità di pervenire ad una regolamentazione generale dell'istituto, in rapporto anche alla varietà delle situazioni, viene convenuto che la materia verrà affrontata a livello aziendale o locale.

TITOLO XXXVII - PERSONALE CON ORARIO DISCONTINUO O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Art. 69
Orario di lavoro

Per quanto concerne il personale con orario discontinuo o di semplice attesa o custodia si rinvia alle disposizioni di legge, alla contrattazione aziendale e all'articolo 23.

TITOLO XXXVIII - ESCLUSIVITA' DI STAMPA-ARCHIVIO CONTRATTI-DISTRIBUZIONE CONTRATTI

Art. 70
Esclusività di stampa

Il presente contratto conforme all'originale, è edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione delle Organizzazioni contraenti.
Le parti, per le singole categorie del presente accordo, possono provvedere alla stampa separata del CCNL, anche con un articolato diverso, ma senza modificazione dei contenuti.

Art. 71
Registrazione del Contratto

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva ed ai sensi dell'art. 17 della legge 963/88, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) - Archivio Contratti – copia del presente contratto. Inoltre ai sensi dell'art. 3, comma

ASSO. PRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F.: 97931480582
ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F.: 90045130615
F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE
ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F.: 90090793 - P. Iva: 03426090795 www.aneas.it

del D.L. 318 del 14 giugno 1996 convertito con modificazioni nella Legge n. 402,. del 29 luglio 1996, il presente CCNL, a cura delle parti, sarà inviato nei termini di 30 (trenta) giorni, al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ed agli Enti Previdenziali e Assistenziali.

Art. 72
Distribuzione del contratto ai dipendenti

I titolari delle Aziende sono tenuti a distribuire gratuitamente ad ogni singolo dipendente in servizio e neo assunto copia del presente contratto che può essere richiesto anche tramite i siti internet delle OO.SS. o dell'Ente Bilaterale.

TITOLO XXXIX – STIPULA CONTRATTI INTEGRATIVI

Art. 73
Contratti di secondo livello

In ogni regione potranno essere stipulati contratti integrativi di secondo livello. Potranno altresì essere stipulati contratti integrativi aziendali, per regolamentare quanto non previsto o ad essi specificamente demandato per competenza dal presente contratto.

Le Parti concordano di disciplinare la contrattazione collettiva di lavoro presente, come di seguito indicato:

1. contrattazione di primo livello: contratto nazionale;
2. contrattazione di secondo livello: contratto integrativo regionale, aziendale.

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

a) adeguamento del presente contratto alle eventuali novità normative che nasceranno fino alla scadenza dello stesso;
b) regolamentazione e determinazione delle quote sindacali;
Potranno avviarsi fasi negoziali, durante la vigenza del presente C.C.N.L a livello Regionale Provinciale o Aziendale, per la stipula della contrattazione di II livello. Alla contrattazione collettiva di II livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate: eventuale possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro differenziato che può essere svolto nel corso dell'anno; maggiorazioni della retribuzione e relativa percentuale da applicare; apprendistato; contratto di inserimento-reinserimento; lavoro ripartito e a chiamata; disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o aziendale dal C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio, altre modifiche consentite dalla legge ad integ5razione del CCNL..

TITOLO XL - TRATTENUTA PER RISARCIMENTO DANNI

Art. 74
Risarcimento danni da parte dei lavoratori

I danni che comportano trattenute per risarcimento debbono essere contestati al lavoratore non appena essi siano venuti a conoscenza dell'impresa.
L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) della retribuzione normale per ogni periodo di paga.
In caso di risoluzione del rapporto il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi spettanti al lavoratore all'intercorso rapporto di lavoro.

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.ateca.it - C.F. 90045130615

ASO.PRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 97591480582

ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 90033690795 - P. Iva: 03426090795 www.aneas.it

TITOLO XLI - COMMISSIONE DI GARANZIA PROVINCIALE E DI CONCILIAZIONE

Art. 75
Commissione di garanzia

In ciascuna provincia è costituita una Commissione di Garanzia Provinciale e di Conciliazione, composta da quattro membri, di cui due nominati dalle Organizzazioni datoriali territoriali o regionali e due di nomina delle Organizzazioni sindacali firmatarie territoriali del presente contratto.

La Commissione ha i seguenti compiti:

a) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione in azienda del presente contratto e dei contratti integrativi;
b) tentare la bonaria composizione, ai sensi e per effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione, prima di aderire le vie giudiziarie;
c) verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole aziende, i livelli di produttività in essa realizzati, anche ai fini della concessione al personale dipendente di eventuali benefici connessi;
d) verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole aziende di tutti gli istituti previsti dal presente contratto e dalle sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato a richiesta anche di un solo lavoratore dell'azienda: quest'ultima è tenuta a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione.

TITOLO XLII - COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 76
Composizione delle controversie

Per tutte le controversie individuali o 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 alle Leggi 15.07.66 n. 604, 20.05.1970 n. 300 e 11.05.1990 n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari devono esse ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui al precedente articolo.
I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in quattro copie, dovranno essere sottoscritti anche dagli interessati lavoratori e datori lavoro. Due copie del verbale saranno inviati all'Ufficio Provinciale del Lavoro (legge 11.08.1973, n. 533).
La parte interessata, sia essa dipendente che datore di lavoro, alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta.
La Commissione di cui al precedente articolo, ricevuto la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia, il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. L'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 15 giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

TITOLO XLIII - CENTRO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

Art. 77
Centri di assistenza contrattuale

Le parti sentono la necessità di costituire un Centro di Assistenza Contrattuale a composizione paritetico per l'esame della problematica contrattuale e per proporre soluzioni alle tematiche appresso specificate:
a) esame e interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o su segnalazione di una delle parti stipulanti;
b) esame e possibile soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
c) definizione della classificazione del personale, come previsto dall'art. 14 del presente contratto;
d) esame delle problematiche del "tele lavoro", in ragione delle eventuali modifiche che si rendessero necessario

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

apportare agli istituti contrattuali, in relazione alla evoluzione della dinamica del fenomeno ed alle nuove normativa che dovessero intervenire;

e) assistenza alle imprese che ne facciano richiesta per l'instaurazione dei rapporti di lavoro di cui all'art. 23, co. 3 della legge n. 56/1987;

f) esame delle questioni connesse alle direttive dell'Unione Europea, concernente l'istituzione di procedure per l'informazione e la consultazione dei lavoratori.

TITOLO XLIV - PENSIONE INTEGRATIVA

Art. 78
Pensione integrative

Le parti concordano di esaminare le tematiche connesse all'istituzione della previdenza complementare.
Conseguentemente L'ente Bilaterale istituirà all'interno un comparto per la pensione integrativa al fine di esaminare le problematiche operative al comparto stesso.

TITOLO XLV - DIRITTI SINDACALI

Art. 79
Diritti sindacali

Le parti concordano che ciascun lavoratore potrà usufruire collettivamente nel corso dell'anno di permessi sindacali retribuiti nei limiti di 10 (dieci) ore, per partecipare alle assemblee, che saranno richieste al datore di lavoro dalle Organizzazioni Sindacali del lavoratore.
Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro; le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.
L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell'impresa, ma in presenza di locali idonei, può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.
La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di 48 ore, riducibili a 24 ore in caso di emergenza con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento e dell'ordine del giorno.
Alle assemblee potranno partecipare sindacalisti esterni, non lavoratori dell'azienda, purché di ciò ne venga data comunicazione ala datore di lavoro insieme alla richiesta di assemblea.
Analogo diritto di assemblea viene riconosciuto anche nelle unità produttive con almeno dieci dipendenti nel limite massimo di 8 ore annue retribuite, salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al 2° comma, dell'art. 35, della legge 20 maggio 1970, n. 300.
Tali assemblee saranno tenute, di norma, fuori dalle unità produttive medesime, con le modalità di cui sopra in quanto compatibili.

Art. 80
Trattenute sindacali

Le trattenute per contributi sindacali, vengono operate dal datore di lavoro, a titolo gratuito, sulle retribuzioni dei lavoratori il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente CCNL, in base a deleghe individuali, firmate dai singoli interessati.
Le deleghe devono essere inoltrate al datore di lavoro dalle Organizzazioni Sindacali del lavoratore.

Art. 81
Dirigenti sindacali

I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno, nel limite complessivo di giorni 5 (cinque) per ciascun dipendente, di permessi retribuiti con un massimo di 40 ore annue.
I permessi verranno usufruiti quando l'assenza venga espressamente richiesta per iscritto, con almeno 2 (due) giorni di anticipo, dalle organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori.

ANEAS Viale Europa 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F.: 92035090795 - P. Iva: 03426090795 www.aneas.it
F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE
ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.atecaitalia.it - C.F.: 90045130615
ASSOPRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F.: 97931480582

Art. 82
Cariche elettive

Per i lavoratori chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori, oppure chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art. 31 della Legge 300/1970.
Ai lavoratori che siano membri degli Organi direttivi nazionali e provinciali delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali commercio e servizi, potranno essere concessi brevi permessi retribuiti fino a 24 ore per ciascun trimestre solare, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e garantito comunque in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva.
Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni sindacali alle Associazioni industriali territoriali, che provvederanno a comunicarle all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Art. 83
Permessi sindacali e imponibilità

I permessi retribuiti di cui all'art. 79 non rientrano nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi dovuti agli enti assistenziali e previdenziali a norma della Legge n. 402/ 1996.

Art. 84
Bacheca sindacale

I comunicati e le pubblicazioni di cui all'art. 25 della Legge 300/1970, nonchè quelli dei sindacati nazionali o locali di categoria e/o settore dei lavoratori, stipulanti il presente contratto, vengono affissi su albi posti a disposizione dalle aziende.
Tali comunicati dovranno riguardare materia di interesse sindacale e del lavoro. Copia degli stessi deve essere tempestivamente inoltrata alla direzione aziendale.
Il contenuto di dette pubblicazioni non dovrà risultare lesivo del prestigio dell'imprenditore o delle categorie imprenditoriali.

Art. 85
Locali

In adempimento all'art. 27, legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti porrà a disposizione un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa; nelle unità produttive con un numero inferiore a 200 dipendenti il diritto riguarderà l'uso di un locale idoneo alle riunioni.

Art. 86
Strumenti informatici

Nelle unità produttive con oltre 350 addetti, sarà messo a disposizione della Rappresentanza sindacale unitaria un personal computer con accesso ad Internet che sarà utilizzato secondo le modalità definite in sede aziendale.
L'utilizzo del personal computer dovrà essere comunque strettamente connesso con l'attività sindacale, fermo restando la responsabilità anche penale degli utilizzatori per un eventuale uso improprio.

Art. 87
Tutela dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie

La tutela prevista dall'art. 14 dell'accordo interconfederale 18 aprile 1966 sulle Commissioni interne viene estesa in caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, limitatamente al periodo di durata dell'incarico, ai componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie.
I nominativi dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie di cui sopra dovranno essere trasmessi alla Direzione aziendale per il tramite delle Associazioni industriali territoriali.
Ogni sostituzione sarà tempestivamente comunicata con le stesse modalità.

F.I.A.D.L. - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

In caso di mobilità interna non meramente temporanea limitata a singoli componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie, lo spostamento degli stessi sarà subordinato, nel caso di loro richiesta, ad un esame preventivo con la Rappresentanza sindacale unitaria.

Art. 88
Versamento dei contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali, a favore delle Organizzazioni sindacali stipulanti, ovvero aderenti al T.U. 10 gennaio 2014, ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso.
Le deleghe avranno validità permanente, con verifica annuale e salvo revoca che può intervenire in qualsiasi momento.
Con la retribuzione del mese di febbraio di ogni anno, le Direzioni aziendali provvederanno ad inserire nella busta paga di tutti i dipendenti un modulo di delega per la riscossione dei contributi sindacali.
La delega conterrà l'indicazione delle Organizzazioni sindacali cui l'azienda dovrà versare il contributo che sarà commisurato alla percentuale dell' 1% del minimo tabellare di categoria in vigore nel mese di giugno di ciascun anno, per tredici mensilità all'anno.
Il contributo così determinato per ciascun anno, avrà decorrenza dal successivo mese di luglio. Restano salve le condizioni in atto che prevedano contributi sindacali di importo superiore.
Il lavoratore che intende revocare la delega dovrà dichiararlo in calce a tale modulo. Se lo stesso indicherà una diversa Organizzazione sindacale, si intenderà revocata la delega precedente.
Su richiesta congiunta delle Organizzazioni sindacali, la raccolta delle deleghe potrà avvenire mediante l'utilizzazione di un modulo - da inserire nella busta paga - suddiviso in due parti, la prima delle quali, contenente l'indicazione del Sindacato beneficiario del contributo, sarà trasmessa al datore di lavoro e la seconda rimessa al medesimo sindacato.
L'importo delle trattenute sarà versato secondo le indicazioni che verranno fornite nel mese di giugno di ciascun anno dalle Organizzazioni sindacali interessate tramite le Associazioni industriali. Eventuali variazioni nel corso dell'anno delle modalità di versamento dovranno essere comunicate per iscritto con preavviso di almeno tre mesi.
Eventuali diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali, già concordati ed in atto in sede aziendale, restano invariati.
Con cadenza bimestrale, le aziende forniranno tramite l'Associazione territoriale imprenditoriale, a ciascuna Organizzazione sindacale, l'indicazione numerica, aggregata per livelli di inquadramento, dei rispettivi iscritti e di quelli con delega FIADEL SP, e le relative somme.

Norma transitoria
Al fine di consentire il graduale adeguamento alla clausola di cui al 4° comma, di contributi sindacali eventualmente inferiori, entro la vigenza del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, fra le Associazioni territoriali e le Organizzazioni sindacali potranno essere determinati importi di ammontare inferiore all'1%.

Art. 89
Affissione del contratto

Il presente contratto di lavoro e l'eventuale regolamento interno saranno affissi in ogni stabilimento.

TITOLO XLVI – Codice disciplinare, doveri dei lavoratori

Art. 90
Codice disciplinare

Il Codice disciplinare, redatto ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300, del 20 maggio 1970 deve essere affisso in luogo ben visibile ai lavoratori e consultabile, nonché deve esserne consegnata una copia al lavoratore.

Art. 91
Doveri del lavoratore

Il lavoratore deve esplicare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed

ANEAS Viale Europa, 324 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795 www.aneas.it
F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE
ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.ateca italia.it C.F. 90045130615
ASSO. PRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 93931480582

in particolare:

1) osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che l'azienda ha posto in essere per il controllo delle presenze;
2) svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del contratto collettivo applicato in azienda e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
3) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate ed in uso presso l'azienda stessa;
4) in merito alla posizione assegnatagli ed ai compiti inerenti, il lavoratore deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'azienda in cui lavora evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività contrarie agli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il R.D.L. del13 novembre 1924, n. 1825 convertito nella Legge 18 marzo 1925, n. 562.
5) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela e tutto il pubblico che per qualsiasi motivo trattiene rapporti con l'azienda;
6) divieto assoluto di ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'azienda ovvero che sia previsto dal contratto collettivo o da disposizioni legislative;
7) rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il contratto collettivo applicato e con leggi vigenti.

Art. 92
Disposizioni disciplinari comuni

I lavoratori che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati in base alla gravità dell'inadempienza commessa con:

1) rimprovero verbale;
2) rimprovero scritto;
3) multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;
4) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni;
5) licenziamento disciplinare, nei casi previsti dalla legge.

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito ed averlo sentito in sua difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.
La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa. Il lavoratore avrà la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.
L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere preso entro un congruo termine, necessario alla valutazione del caso, dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni.
Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.
I provvedimenti del rimprovero verbale, scritto o della multa e/o sospensione saranno presi nei confronti dei lavoratori che, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

a) risultano assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad massimo di 3 (tre);
b) abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
c) abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendono e/o ne anticipano la cessazione;
d) non eseguono il lavoro assegnato con assiduità ovvero lo eseguono con noncuranza e/o negligenza,
e) procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quant'altro esistente presso l 'azienda;
f) contravvengono al divieto di fumare ove tale divieto sia indicato con apposito cartello ovvero sia stata fatta regolare comunicazione di divieto di fumare durante l'orario di lavoro;
g) contravvengono al divieto di accettare mance dalle clientela dell'azienda o da fornitori della stessa e che comunque le promuovono e/o le sollecitino;
h) non rispettino le norme e le regole stabilite nel contratto collettivo applicato in azienda o commettano atti che portino pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene ed alla morale dell'azienda.

ASSO. PRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA C.F. 93148058 2
F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE
ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA www.ateca.it - C.F. 90045
ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 92033090793 - P. Iva: 03426090795 www.aneas.it

In caso di licenziamento per giusta causa, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 5 giorni durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni.
E' evidente che il rimprovero verbale ed il rimprovero scritto saranno adottati per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione per le mancanze di maggior rilievo.
Nei casi di reiterata violazione del codice disciplinare aziendale e per giusta causa sarà possibile comminare la più grave sanzione del licenziamento, anche senza preavviso.
Il lavoratore che intende impugnare il provvedimento disciplinare preso nei suoi confronti può avvalersi della procedura dell'art. 7, comma 6 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.
Il lavoratore risponde in proprio delle perdite e dei danni arrecati all'azienda per quanto ad esso imputabili per negligenza o colpa grave.
Ulteriori fattispecie possono essere previste dal codice disciplinare aziendale.

TITOLO XLVII - PATRONATI

Art. 93
Patronati

Fermo restando quanto previsto dall'art. 12 della Legge n. 300/1970, secondo cui gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la foro attività all'interno dell'Azienda, per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione e/o convenzionate con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto si conviene quanto segue: gli Istituti di Patronato potranno svolgere i compiti previsti dall'art. 1 del D.L.C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, mediante i propri rappresentanti i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle aziende, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni provinciali dei Patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.
I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole Aziende le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio della normale attività aziendale e pertanto al di fuori dell'orario di lavoro.
Qualora per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un dipendente dell'azienda per espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale la quale provvederà a rilasciare al lavoratore interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico ed organizzativo.
I rappresentanti del Patronato potranno usufruire di appositi albi messi a disposizione dalle aziende per informazioni di carattere generale attinenti alle proprie funzioni.
I Patronati esonereranno le aziende da ogni e qualsiasi responsabilità connessa con la eventuale utilizzazione dei locali e delle attività contemplate nel presente articolo.

TITOLO XLVIII

Art. 94
Ente Bilaterale

Le parti concordano di aderire all'Ente Bilaterale all'Ente Bilaterale Nazionale Intersettoriale Lavoro (E.BI.NA.I.L.) C.F.: 96437140583, che costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, informazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito.
Quest'ultima attività sarà concretizzata con l'ausilio del fondo di solidarietà eventualmente costituito dalle OO.SS. firmatarie dal presente CCNL.
Ad E.BI.NA.I.L. è demandata la gestione centralizzata delle attività delle parti stipulanti il C.C.N.L. e che avrà quale finalità quello di:
- sostenere attività di studio e di ricerca in materia di mercato del lavoro, occupazione, formazione, qualificazione professionale, fabbisogni occupazionali;
- adottare servizi e strumenti in favore di una maggiore e migliore occupazione, incrementare l'occupazione;
- sostenere iniziative di sviluppo, di informazione e di consulenza su tematiche e sugli aggiornamenti che interessano i lavoratori e le imprese dei settori di riferimento, realizzare corsi di formazione professionali;
- svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro, al fine di adottare servizi e strumenti in favore di una maggiore e migliore occupazione;
- ricevere dalle associazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone la raccolta e provvedere,

ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F: 92053090793 - P. Iva: 03426090795 www.aneas.it
F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE
ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.atecaitalia.it - C.F: 90045130615
ASSO. PRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F: 97031480582

a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL come previsto dalla legge;
• istituire la Commissione Nazionale di Certificazione e/o la Commissione Paritetica Nazionale Intersettoriale e, ove necessario, le Commissioni Paritetiche provinciali per la validazione e certificazione dei contratti di lavoro d'apprendistato, i contratti e proggetti di formazione e lavoro, certificare i contratti di lavoro, d'appalto e sub-appalto;
• istituire la Commissione Paritetica Nazionale Intersettoriale e, ove necessario, le Commissioni Paritetiche provinciali per le controversie;
• conciliazione di controversie lavorative tra datore di lavoro e lavoratore;
• emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
• realizzare piani formativi e profili individuali per gli apprendisti;
• esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o contratto a tempo parziale;
• promuovere l'eventuale nascita degli Enti Bilaterali Regionali, Territoriali e dei Centri di servizio, specialmente nelle aree maggiormente rappresentative;
• realizzare iniziative di carattere sociale in favore dei lavoratori per interventi solidaristici, iniziative di previdenza e di mutualizzazione di prestazioni integrative;
• promuovere iniziative e/o specifiche convenzioni in materia di formazione continua, apprendistato, tirocini formativi e/o di orientamento, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché altri Enti e Organismi orientati ai medesimi scopi;
• favorire attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge n. 125/91 s.m.i., 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;
• attivare iniziative inerenti lo sviluppo dell'organizzazione delle aziende e strutture datoriali, finalizzate all'avvio delle procedure di qualità e relative alla materia della salute e sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;
• istituire camere arbitrali per la definizione, ai sensi dell'art. 808 ter del codice di procedura civile, delle controversie nelle materie di cui all'art. 409 del medesimo codice;
• svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

E.BI.NA.I.L. svolge inoltre, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale, composte dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.

Per la certificazione dei contratti di lavoro, E.BI.NA.I.L. dispone un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, E.BI.NA.I.L. Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.

E.BI.NA.I.L. potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti.

I contributi a favore dell'E.BI.NA.I.L., di cui alla successiva Tabella, devono essere corrisposti mensilmente dal Datore di lavoro, per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali.

Tabella 1): Contributo obbligatorio per il finanziamento per il funzionamento degli Enti Bilaterali destinato ai Lavoratori con rapporti di lavoro a tempo indeterminato o superiori a 12 mesi a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi contratto di dipendenza.

Contributi per Lavoratori con contratti a tempo indeterminato o di durata prevista superiore a 12 mesi	Contributi mensili per ciascun Lavoratore in forza
a) Datori di lavoro: Contributo obbligatorio fisso (per 12 mensilità)	**0,70 % retribuzione lorda**

ASSO. PRO
Viale Europa, 314 - 81031 A
C.F. 97931480582
F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE
ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it
C.F. 90045130615
ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 92031090795 - P. IVA 03425090795
www.aneas.it

b) Lavoratori: Contributo obbligatorio fisso (per 12 mensilità)	**0,30 % retribuzione lorda**
Totale contributo finanziamento Enti Bilaterali	**1 % retribuzione lorda**

Pertanto, le Aziende ed i Lavoratori che aderiscono al seguente CCNL devono versare in via obbligatoria rispettivamente lo 0,70% e 0,30% per la bilateralità.
I versamenti di cui alla Tabella 1) sono obbligatori per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, determinato, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi altro contratto di dipendenza.
Nessuna prestazione sarà dovuta dall' E.BI.NA.I.L. al Lavoratore dipendente qualora l'Azienda non adempia regolarmente ai versamenti dei contributi o se i versamenti risultino parziali; in tali casi resta a carico del Datore di lavoro ogni responsabilità in merito alle prestazioni dovute al Lavoratore, fermo restando l'obbligo di versare i contributi dovuti.
Il diritto alle prestazioni in favore dei Dipendenti è disciplinato dall' E.BI.NA.I.L. con regolamento pubblicato sui siti istituzionali.
Le prestazioni ed i servizi resi dall' E.BI.NA.I.L. costituiscono parte integrante del presente CCNL, e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti e dei costi contrattuali.

TITOLO L – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Art. 95
ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

L'Assistenza Sanitaria Integrativa sarà erogata attraverso il Fondo INTEGRATIVO DEL SSN "ASPC" – ISTITUTO DA VIS ASSISTANCE S.M.S. CF e P.IVA: 12725501006, attraverso piani sanitari messi a disposizioni dal fondo stesso.
Per il finanziamento di detto istituto è previsto il solo contributo a carico dei datori di lavoro, il cui importo sarà di euro 150,00 annuali per ciascun lavoratore, eccetto i lavoratori intermittenti, da versare in rate mensili ovvero nei modi e tempi definiti dalla società di mutuo soccorso Vis Assistance C.F. e P.iva 12725501006.
Oltre a quanto previsto al punto precedente, nessun altro costo diretto ed indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto, può essere previsto a carico del datore di lavoro.
Nella parte normativa/economica del presente CCNL, si è tenuto conto dell'incidenza delle quote (euro 150,00 all'anno per lavoratore e relativo contributo di solidarietà al 10%) per il finanziamento della mutualità.
Pertanto l'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti alla Mutua della perdita delle relative prestazioni, con il conseguente, eventuale risarcimento danni.
Sono fatti salvi i contratti o accordi collettivi in essere, aventi lo stesso scopo, fino alla prima scadenza utile, dopo di che si dovrà procedere alla iscrizione di tutti i lavoratori alla Mutua indicata nei punti precedenti seguendo le istruzioni della società di mutuo soccorso Vis Assistance S.M.S. C.F. e P.iva 12725501006.

Art. 96

Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione continua

Le parti convengono che le aziende che intendano adottare il presente contratto debbano aderire al Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione continua, che verrà istituito.

ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F.: 92026090793 - P. Iva: 03426090795 www.aneas.it

F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE

ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.ateca italia.it - C.F. 90045130615

ASSO. PRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 97931480582

Art. 97

Contributo di Assistenza Contrattuale

1) 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, le parti procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un istituto previdenziale e assistenziale ai sensi della Legge 4 giugno 1973 n. 311;
2) Sono presenti alla corresponsione dei contributi, di cui al precedente capoverso, tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti;
3) Le misure contributive e relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi accordi e regolamenti da stipularsi tra le parti e con l'istituto previdenziale o assistenziale prescelto;
4) Le norme di cui ai precedenti punti fanno parte integrante del presente contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il contratto stesso si applica;
5) I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.

Art. 98
Fondo Cassa Sanitaria

Le parti firmatarie del presente C.C.N.L. concordano che entro sei mesi dalla stipula del presente contratto sarà istituito il Fondo Cassa Sanitario.

Art. 99
Fondo TFR

Le parti firmatarie del presente C.C.N.L. concordano di istituire uno specifico Fondo TFR.

Art. 100
Formazione continua

Le parti considerano strategico l'investimento delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione continua, finalizzata ad aggiornare, perfezionare o sviluppare conoscenze e competenze professionali a partire da una campagna diffusa di recupero del gap sulle competenze digitali, in stretta connessione con l'innovazione tecnologica ed organizzativa del processo produttivo e del lavoro.
Le aziende coinvolgeranno i lavoratori in forza a tempo indeterminato, nell'arco di ogni triennio, in percorsi di formazione continua della durata di 24 ore "pro- capite", realizzabili secondo le modalità di erogazione individuate da E.BI.NA.I.L., elaborando progetti aziendali, ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali. La formazione in materia di sicurezza di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 non è computabile ai fini del presente comma.
Ai lavoratori in forza a tempo indeterminato entro la fine del secondo anno del triennio, che non siano stati coinvolti in percorsi formativi di cui al comma 2 entro la medesima data e per i quali non sia programmato un coinvolgimento entro il terzo anno, saranno riconosciute, fino a concorrenza delle ore sopra quantificate, 24 ore "pro-capite", di cui 2/3 a carico dell'azienda, per partecipare ad iniziative di formazione continua.
Il diritto soggettivo di cui al comma precedente, sarà esigibile per iniziative formative sulle quali l'azienda, anche d'intesa con la R.S.U., ha dato informazione ai lavoratori o, in subordine, per partecipare a iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali, impiegabili nel contesto lavorativo dell'azienda.
Le iniziative di cui al comma 4 devono essere realizzate da:
- enti di cui all'art. 1 della legge n. 40/1987 riconosciuti dal Ministero del lavoro;
- enti in possesso di accreditamento secondo le normative regionali che consente di svolgere attività di formazione continua;
- enti in possesso della certificazione di qualità in base alla norma UNI EN ISO 9001, settore EA 37 in corso di validità per le sedi di svolgimento delle attività formative;
- Università pubbliche e private riconosciute e Istituti tecnici che rilasciano titoli di istruzione secondaria superiore;
- l'azienda.

Al fine della fruizione del diritto soggettivo, durante il terzo anno del triennio, il lavoratore farà richiesta scritta entro 10 giorni lavorativi prima dell'inizio dell'attività formativa alla quale intende partecipare, producendo, su richiesta dell'azienda, la documentazione necessaria all'esercizio del diritto soggettivo di cui al presente articolo.

Viale Europa 314 C.F. 9793
ATECA Viale Europa 314 - 81031 AVER www.ateca italia.it - C.F. 900451
F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE
ANEAS Viale Europa 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 92033080793 - P. Iva: 03426090 www.aneas.it

Le ore eventualmente non fruite, non saranno cumulabili con le ore di competenza del successivo triennio, salvo che non siano state fruite per esigenze tecnico-organizzative, compreso il superamento della percentuale massima complessiva di assenza contemporanea di cui al comma 10 del presente articolo.
Le iniziative formative svolte saranno debitamente documentate dall'ente erogatore o dall'azienda e saranno registrate in applicazione della normativa vigente.
Per le iniziative formative di cui al comma 4, l'azienda, anche integrando le risorse pubbliche e private a disposizione, sosterrà direttamente i costi fino a un massimo di 300 euro.
I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per partecipare alle iniziative formative di cui al presente articolo e all'art. 8, salvo diversa intesa aziendale, saranno di norma il 3% complessivo della forza occupata nell'unità produttiva, coerentemente con le esigenze tecnico-organizzative. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.
Le parti si impegnano, per quanto di loro competenza, a dare opportuna diffusione delle novità normative in materia di formazione continua.
Le Commissioni paritetiche, aziendali, territoriali e nazionale, di cui all'art. 12, effettueranno il monitoraggio dell'attuazione del presente articolo secondo quanto ivi specificato.
L'attuazione di quanto previsto dal presente articolo, sarà oggetto di informativa alla R.S.U. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria.
Nel caso in cui permanga divergenza circa la corrispondenza fra le caratteristiche del corso che il dipendente intende frequentare e quanto previsto dal presente articolo, la risoluzione viene demandata - in unico grado - alla decisione della Commissione territoriale di cui all'art. 12.
La Commissione territoriale decide all'unanimità entro venti giorni dalla data di ricevimento della istanza che le parti, congiuntamente o disgiuntamente, avranno inoltrato, con raccomandata A/R o Posta elettronica certificata, tramite le rispettive Organizzazioni sindacali territorialmente competenti.

Titolo LI - AMBIENTE DI LAVORO

Art. 101
Ambiente di lavoro - Salute e sicurezza

La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo sostenibile delle attività produttive sono valori condivisi dalle parti a tutti i livelli e costituiscono obiettivi comuni dell'azienda e dei lavoratori, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.
Coerentemente con questi obiettivi, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative, i livelli di salute nei luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente.
Il datore di lavoro all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.
In particolare:
-provvede affinché gli R.L.S. siano consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;
-provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il Rappresentante per la sicurezza;
- in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
-provvede affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia

ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F.: 92033090793 - P. Iva: 03426090795 www.aneas.it
ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.ateca italia.it - C.F.: 90045130618
ASSO PRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F.: 97931480582
F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE

adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi;
-informa periodicamente i lavoratori, di norma trimestralmente, previa consultazione con gli R.L.S., attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, ecc.), circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio e di quasi infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli R.L.S.

Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.
I lavoratori in particolare devono:
- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, fermo restando l'obbligo di non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo, dandone notizia al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:
- eleggere i propri Rappresentanti per la sicurezza;
- verificare, mediante il Rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
- ricevere a loro richiesta copia della cartella sanitaria ivi compresi gli esiti degli accertamenti sanitari;
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

Potranno essere sperimentate modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzata al miglioramento della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro. In particolare nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti potranno essere programmati due incontri all'anno nell'ambito dell'area di esecuzione delle operazioni industriali per gruppi di lavoratori, gestiti da e presenti i preposti e gli R.L.S., per esaminare eventuali fattori di rischio o criticità e prospettare possibili soluzioni. La partecipazione sarà a carico dell'azienda e dei lavoratori in un rapporto pari 1/1 secondo modalità definite d'intesa con la R.S.U.
Potranno altresì essere sperimentati i cosiddetti Break formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi (15-20 minuti al massimo) da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-organizzative nel corso dei quali, sotto la supervisione del docente/R.S.P.P. affiancato dal preposto e dal R.L.S., il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza.
In ogni unità produttiva sono istituiti:
- il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;

ASSO. PRO Viale Europa, 314 - 81031 C.F: 979314805
ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.ateca.it - C.F. 90045130615
F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE
ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 92030090793 - P. IVA: 03426090795 www.aneas.it

- la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali.

E' inoltre istituito, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione ed il grado della stessa. I R.L.S. hanno accesso a detto registro secondo quanto previsto dall'art. 243 del D.Lgs. n. 81/2008.

In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dall'art. 47, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106.

Ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità e nei limiti previsti dalle norme vigenti e dalle procedure aziendali.

I R.L.S., in funzione del contesto organizzativo, dovranno essere dotati di adeguati elementi di identificazione (ad esempio cartellino, badge, spilla, ecc.).

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 18, 35 e 50, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, il datore di lavoro è tenuto a dare informazioni ai R.L.S. sugli infortuni intervenuti, con indicazione delle cause e della prognosi e sull'andamento delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria anche mediante la visualizzazione del Cruscotto infortuni e a consegnare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. In presenza di appalti, il committente consegnerà ai R.L.S. copia del DUVRI per consentirne la secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

I R.L.S. sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

Il Rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'art. 50, lett. o) del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

I permessi retribuiti che competono ad ogni R.L.S., di cui all'accordo interconfederale 22 giugno 1995, sono elevati a 50 ore annue nelle unità produttive che occupano da 51 a 100 dipendenti, e a 70 ore annue nelle unità produttive che occupano da 101 a 300 dipendenti, a 72 ore annue nelle unità produttive che occupano da 301 a 1.000 dipendenti, a 76 ore annue in quelle oltre i 1.000 dipendenti.

"Quasi infortuni"

Le parti, ritenendo utile la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, convengono che potranno essere sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra R.S.P.P. e R.L.S., sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni nell'intento di individuare opportune misure gestionali.

La Commissione nazionale raccoglierà le esperienze che verranno segnalate a cura di R.L.S. e R.S.P.P. al fine di individuare le migliori pratiche ed agevolarne la diffusione.

Art. 102
Indumenti di lavoro

Al lavoratore che, in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia necessariamente esposto all'azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso lo stabilimento mettendolo nelle condizioni idonee per il ricambio, durante il lavoro, e per la custodia del proprio abito.

ASSO. PRO Viale Europa 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 91031480582

ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.ateca-italia.it - C.F. 90045130615

ANEAS Viale Europa 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 90033900799 - P.IVA 03426090795 www.aneas.it

F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE

Art. 103
Archivio Contratti (Deposito contratto collettivo)

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'Organizzazione dell'Archivio della Contrattazione Selettiva e ai sensi dell'art. 17 della L. 36/86, le parti contraenti s'impegnano a inviare al CNEL il presente contratto CCNL e successivi rinnovi o integrazioni.

Art.104
Disposizioni generali

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti. I lavoratori debbono, inoltre, osservare le eventuali disposizioni stabilite dal datore di lavoro sempre che queste non modifichino e non siano in contrasto con quelle di legge e del presente contratto.

Art. 105
Divieto di riproduzione e condizioni di stampa

È vietata la riproduzione parziale o totale, senza preventiva autorizzazione congiunta delle parti, del presente CCNL. Le parti stipulanti hanno l'esclusiva di stampa che potrà essere concessa con accordo di tutte le parti contraenti.

Roma, li 20/12/2019.

Letto, confermato e sottoscritto

ANEAS _____ ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F: 92033090793 - P. Iva: 03426090795 www.aneas.it

ATECA _____ ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA www.atecaitalia.it - C.F: 90045...

ASSO.PRO. _____ ASSO. PRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F: 97931480582

F.I.A.D.E.L. S.P. _____ F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE

ALLEGATO "A"

TABELLA RETRIBUTIVA : Commercio e Servizi.
Paga base nazionale conglobata:

Quadro	€ 2.398,32
1° livello	€ 1.930,78
2° livello	€ 1.741,22
3° Livello	€ 1.560,45
4° livello	€ 1.445,33
5° livello	€ 1.384,58
6° livello	€ 1.240,75
7° livello	€ 1.152,84

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

ASSO. PRO
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F: 97931480582

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it - C.F: 90045130615

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F: 92033090793 - P. Iva: 03426090795
www.aneas.it

ALLEGATO B

REGOLAMENTO ELETTORALE PER I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

AVVERTENZA

Le parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto all'esigenza di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi dell'indicazione dei contenuti dei singoli articoli e quindi,in quanto tali non costituiscono elemento d'interpretazione della norma.

NORME PER L'APPLICAZIONE DEL D.LGS 81/08
PROTOCOLLO SINDACALE PER L'ATTUAZIONE DEL DISPOSTO DEL DECRETO LEGISLATIVO 81/08 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 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.
Per l'espletamento degli adempimenti previsti ai punti B, C, D, E, G dell'articolo 50, comma 1 del D.Lgs. 81/2008 non verranno utilizzati i predetti monte ore.

Art. 6 Rappresentate del 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 a livello Territoriale (RLST) di cui all'articolo 48 del D.Lgs. 81/08 s.m.i., che svolgerà le medesime attribuzioni di legge del RLS per un insieme di aziende ricomprese in uno specifico territorio.

Art 7 Applicazione D.Lgs 81/08
L'RLST è espressione dell'Organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersettoriale E.BI.NA.I.L. (O.P.N. E.BI.NA.I.L.) per l'applicazione del D.Lgs. 81/08 s.m.i. per i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti da ATECA, ANEAS, ASSO.PRO. e F.I.A.D.E.L. S.P..
Accedono all'Organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersettoriale E.BI.NA.I.L. le OO.SS. stipulanti i diversi CCNL e sottoscrittrici del presente protocollo.

Art. 8 Dimensioni del territorio
L'Organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersettoriale E.BI.NA.I.L. designerà ogni RLST in ragione o del rapporto 1 RLST ogni 2000 addetti e/o 1 RLST sino ad un massimo di 20 imprese.

Art. 10 Durata del mandato
La durata del mandato di nomina degli RLST avrà base triennale con possibilità di successive nuove designazioni.

ASSO. PRO Viale Europa 315 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 97931480582

ANEAS Viale Europa, 304 - 81031 AVERSA (CE) C.F. 97039080793 - P.Iva 03426980795 www.aneas.it

F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE

ATECA Viale Europa 304 - 81031 AVERSA (CE) www.atecaitalia.it C.F. 90045130615

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'Organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersettoriale E.BI.NA.I.L.

Art. 12 Retribuzione RLST
L'Organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersettoriale E.BI.NA.I.L. provvederà alla retribuzione degli RLST con l'esclusione degli oneri previdenziali ai sensi dell'art. 30 della L. 300/70.

Art. 13 Notifica nominativi RLST
L'Organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersettoriale E.BI.NA.I.L. provvederà a notificare i nominativi degli RLST a tutte le aziende interessate, alle Associazioni datoriali ed all'INAIL, unitamente con l'attribuzione agli RLST di un documento di riconoscimento.

TITOLO II - AZIENDE CON PIU' DI 15 DIPENDENTI

Art. 14 Sfera di applicazione
Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda.

Art. 15 Numero degli RLS
Il numero degli RLS da eleggere sarà di:
- un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
- tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
- sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori.

Art. 16 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 80 ore annue per RLS;
- aziende da 101 a 300 dipendenti 100 ore annue per RLS;
- aziende con più di 300 dipendenti 120 ore annue per RLS.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti ai punti B, C, D, E, G dell'articolo 50, comma 1 del D.Lgs. 81/2008 non verranno utilizzati i predetti monte ore.

Art. 17 Garanzie per gli RLST
Ai RLST si applicano le garanzie previste dalla L. 300/70 per i dirigenti di RSA.

Art. 18 Modalità di elezione
Per l'elezione dell' RLS valgono le norme pattuite per l'elezione delle RSU, di cui all'accordo interconfederale.

TITOLO III - FORMAZIONE DEGLI RLS/RLST

Art. 19 Formazione RLS/RLST
La formazione degli RLS/RLST verterà su argomenti individuati dall'Organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersettoriale E.BI.NA.I.L..
E' prevista la facoltà per le aziende di integrare le materie individuate dall'Organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersettoriale E.BI.NA.I.L. con specifiche conoscenze direttamente rispondenti al ciclo produttivo dell'azienda medesima.

Art. 20 RLST
La formazione del RLST sarà effettuata in via esclusiva dall'Organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersettoriale E.BI.NA.I.L. anche mediante l'utilizzazione di appositi Enti, Società o Istituti di formazione di diretta emanazione.
Solo il raggiungimento dei previsti livelli formativi consentirà alle OO.SS. di designare a RLST i propri dirigenti indicati.

Art. 21 RLS
La formazione degli RLS eletti potrà avvenire o presso l'Organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersettoriale E.BI.NA.I.L. e sue delegazioni territoriali, anche mediante l'utilizzazione di appositi Enti, Società o Istituti di formazione o presso l'azienda stessa. Le materie e la ripartizione della formazione non potranno in ogni caso differire dal modello previsto dall'Organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersettoriale EBINAIL salvo che per integrazioni formative di cui all'art. 19.

ASSO. PRO Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F: 97931480082
ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.atecaitalia.it C.F: 90045130615
ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F: 92033090793 P.IVA: 03416090795 www.aneas.it
F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE

Art. 22 Permessi per la formazione retribuiti
Le aziende metteranno a disposizione degli RLS al momento della loro elezione le ore annue previste per la formazione basica, nonchè per gli aggiornamenti.
Qualora allo scadere del proprio mandato l'RLS risultasse rieletto non si avrà erogazione del monte ore previste per la formazione basica per la prima nomina.

TITOLO III - PERCORSO FORMATIVO

Art.23 Formazione
Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale sono stabiliti dall'Organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersettoriale E.BI.NA.I.L..
Il percorso formativo sarà di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.
La formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale potrà essere effettuata in aula, in modalità blended learning che prevede una modalità didattica mista, in cui parte delle attività didattiche possono essere realizzate a distanza e parte in presenza sui rischi specifici presenti in azienda o in modalità on-line.
Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza di cui all'art. 37, commi 10-13 del D.Lgs. 81/2008 s.m.i., con durata minimo minimo di 32 ore di cui 12 ore sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento, nonchè un aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori. La formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza potrà essere effettuata in aula, in modalità blended learning che prevede una modalità didattica mista, in cui parte delle attività didattiche possono essere realizzate a distanza (20 ore) e parte in presenza (12 ore sui rischi specifici presenti in azienda) o in modalità e-learning.

Art. 24 Criteri valutativi
L'Organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersettoriale E.BI.NA.I.L. 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. 25 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 poste per metà a carico diretto dell'azienda per l'altra metà sottratte al monte ore di cui agli artt. 5 e 16.

TITOLO IV- ATTRIBUZIONI DEI RLS/RLST

Art.26 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'Organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersettoriale E.BI.NA.I.L. 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.27 Modalità di consultazione
Per i diritti di informazione previsti dal Decreto Legislativo 81/08 l'azienda provvederà a consultare il/i RLS/RLST in un apposito incontro convocato - con indicazione specifica degli argomenti da trattare - con almeno cinque 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.

Art.28 Informazione
Il diritto di informazione potrà essere esercitato dal RLS/RLST su tutta la materia concernente la valutazione

ASSO. PRO
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F.: 97931480582

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F.: 92038090691 - Iva: 03436090795
www.aneas.it

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA
www.atecaitalia.it - C.F.: 90045

del rischio in azienda.
La documentazione inerente le assicurazioni sociali obbligatorie potrà, altresì, essere consultata, fatto salvo il diritto alla riservatezza dei lavoratori.

Art.29 Documentazione aziendale
Nell'espletamento del diritto all'informazione il RLS/RLST non potrà asportare nessun documento di provenienza aziendale per il quale l'azienda dichiari, 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.30 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 V - NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 31 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. precedenti.

Art. 32 Aziende sino a 200 dipendenti
Nelle previsioni di cui all'art. 31 si convocherà un'assemblea per effettuare nuove elezioni.

Art. 33 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.

Art. 34 Sostituzione RLST
L'Organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersettoriale E.BI.NA.I.L. potrà in qualsiasi momento effettuare sostituzioni e/o integrazioni degli RLST nominati.

Art. 35 Clausola di salvaguardia
Gli RLST sostituiti resteranno a carico delle O.S. di appartenenza mediante utilizzo dell'art. 30 L.300/70 con retribuzione a cura dell'Organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersettoriale E.BI.NA.I.L. 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. 36 Decorrenza e durata
Il presente accordo entrerà in vigore 30 giorni dopo la firma.
Il presente accordo potrà essere disdetto in qualsiasi momento e da qualsiasi sottoscrittore con 180 giorni di preavviso mediante lettera raccomandata a/r o pec a tutte le parti sottoscrittrici.

ASSO. PRO
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F: 97591180582

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
www.atecaitalia.it - C.F: 90045130615

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

ANEAS
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F: 92038090793 - P. Iva: 03426090795
www.aneas.it

1. Sfera di applicazione
2. Osservatorio Paritetico Nazionale per il settore Commercio e Servizi
3. Commissione Nazionale sulle Politiche Attive
4. Formazione Profesionale
5. Pari Opportunità
6. Informazione e Consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensioni comunitarie
7. Lavoro a Domicilo
8. Istituzione Interna a Carattere Sociale
9. Inscindibilità delle disposizioni contrattuali e condizioni di miglior favore
10. Decorrenza e durata
11. Procedura rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro
12. Contrattazione Aziendale
13. Intese modificative
14. Livelli
14bis. Inquadramento Unico
15. Esemplificazione delle qualifiche
16. Mansioni Promiscue
17. Mutamento Mansioni
18. Jolly
19. Assunzione
20. Documenti necessari
21. Visite pre assunzione
22. Periodo di Prova
23. Orario di Lavoro
24. Lavoro Straordinario, Notturno, festive e supplumentare
25. Lavoratori disagiati
26. Lavori a Cottimo
27. Lavoro a squadre
28. Soste
29. Sospensione del lavoro
30. Riposo Settimanale
31. Festività
32. Ferie
33. Permessi Retribuiti
34. Permessi parentali
35. Congedo Matrimoniale
36. Spese Sostenute dai dipendenti per le trasferte
37. Impiego mezzi di trasporto propri
38. Malattie ed Infortunio
39. Anzianità di Servizio
40. 13^ Mensilità
41. Volontariato e permessi ai volontari di protezione civile
42. Retribuzione
43. Premio Presenza
44. Quadri e personale direttivo
45. Indennità di cassa
46. Corresponsione retribuzione
47. Reclami sulla busta paga
48. Risoluzione del rapporto di lavoro
49. Giustificato Motivo oggettivo
50. Termini di preavviso
51. TFR
52. Trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda
53. Indumenti e attrezzature di lavoro
54. Lavoratori Diversamente Abili
55. Tassicodipendenti
56. Part-Time

ANEAS Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F: 92035090794 - P.Iva: 03426090795 www.aneas.it

ATECA Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) www.atecaquilia.it - C.F: 90045130615

F.I.A.DEL - S.P. SEGRETERIA NAZIONALE

ASSO. PRO Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE) C.F: 97931480582

57. Tempo determinate
58. Politiche del Lavoro
59. Apprendistato
59bis.Tutor Aziendale
60. Retribuzione degli Apprendisti
61. Contratti d' inserimento
62. Telelavoro e lavoro a domicilio
63. Lavoratori Studenti
64. Tutela della Salute
64bis. Piani della Sicurezza e DPI
65. Sicurezza del lavoratore
66. Lavoro interinale
67. Appalti a terzi
68. Mense Aziendali
69. Orario di Lavoro
70. Esclusività di stampa
71. Registrazioni del Contratto
72. Distribuzione del Contratto ai dipendenti
73. Contratto di Secondo livello
74. Risarcimento dei danni da parte dei lavoratori
75. Commissione di Garanzia
76. Composizione delle controversie
77. Centri assistenza Contrattuale
78. Pensioni integrative
79. Diritti Sindacali
80. Trattenute Sindacali
81. Dirigente Sindacali
82. Cariche elettive
83. Permessi sindacali e imponibilità
84. Bacheca sindacale
85. Locali
86. Strumenti informatici
87. Tutela delle componenti delle Rappresentaze sindacali unitare
88. Versamento dei contributi sindacali
89. Affissione del contratto
90. Codice disciplinare
91. Doveri del lavoratore
92. Disposizioni disciplinari comuni
93. Patronati
94. Enti bilaterali Aziende private
95. Assistenza sanitaria integrative
96. Fondo paritetico interprofessionale
97. Contributo Assistena contrattuale
98. Fondo Cassa Sanitoria
99. Fondo TFR
100. Formazione Continua
101. Ambiente di Lavoro - salute e sicurezza
102. Indumenti di lavoro
103. Archivio Contratti
104. Disposizioni generali
105. Divieto di riproduzione e condizioni di stampa

ALLEGATO "A" - TABELLA RETRIBUTIVA

ALLEGATO "B" - REGOLAMENTO ELETTORALE PER I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

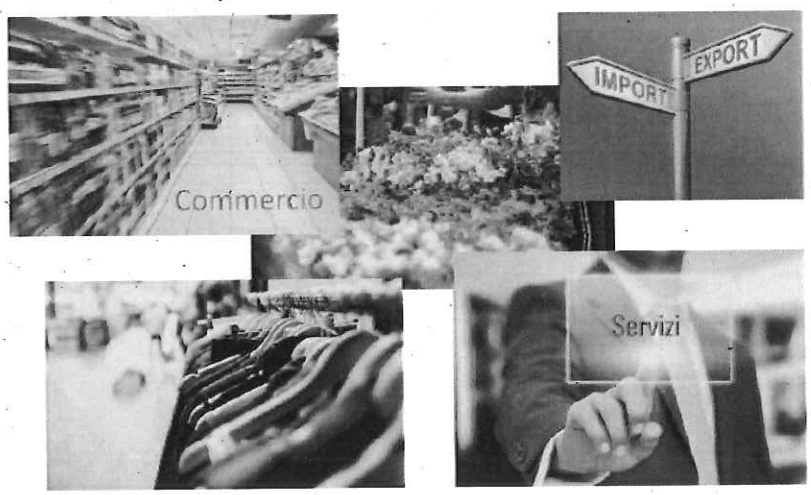
ATECA
ASSOCIAZIONE SINDACALE DATORIALE

ANEAS
Associazione Nazionale Esperti ed Addetti della Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

ASSO PRO

FIADEL

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
Commercio e Servizi



ANEAS
Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 03309090793 - P. Iva: 03426090795
www.aneas.it

Riproduzione vietata
Tutti i diritti riservati
© Copyright 2019

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

ASSO PRO
Viale Europa, 312 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 97931480582

ATECA
Viale Europa, 314 - 81031 AVERSA (CE)
C.F. 90045130615