CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

SETTORE MULTISERVIZI

Triennio 2020/2023

CONFLAP – Confederazione Sindacale Lavoratori e Pensionati

UNIONE –Unione Imprese Opportunità Nuove ed Europee

FDP ITALIA – Federazione dei Professionisti

IN VIGORE DAL PRIMO FEBBRAIO 2020 AL PRIMO FEBBRAIO 2023

CONF.L.A.P.
CONFEDERAZIONE SINDACALE LAVORATORI E PENSIONATI

Fd P

unione
Unione delle Imprese per le Nuove Opportunità Europee

"CCNL MULTISERVIZI

"

L'anno 2020 (duemilaventi) il giorno 20 del mese di Febbraio, in Roma

TRA

CONFLAP – Confederazione Sindacale Lavoratori e Pensionati

E

UNIONE – Confederazione Datoriale Unione Imprese Opportunità Nuove Europee

FDP ITALIA – Federazione dei Professionisti

Premesso che

- con il presente accordo le Parti Sociali condividono la volontà di rinnovare il C.C.N.L. summenzionato, anche aggiornando ed allineando il testo alle recenti novità normative e previdenziali in materia, alla luce delle disposizioni introdotte dalla legge n.183 del 10 dicembre 2014, (c.d. Jobs Act) ed, in particolare, dai seguenti decreti attuativi:

  - Decreto legislativo 4/03/2015 n.23 recante "Disposizioni in materia di contratti di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge n.183 del 10/12/2014;

  - Decreto legislativo n.22 del 04/03/2015 recante "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione volontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati;

  - Decreto legislativo n.80 del 15/06/2015 recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'art.1 della legge n.183 del 10/12/2014;

  - Decreto legislativo n.81 del 15/06/2015 recante "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art.1 della legge n.183 del 10/12/2014;

  - Decreto legislativo n.150 del 14/0972015 recante " Disposizione per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive ai sensi dell'art.1 della legge n.183 del 10/12/2014;

  - Decreto legislativo n. 148 del 14/09/2015 recante "Disposizione per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'art.1 della legge n.183 del 10/12/2014;

  - Decreto legislativo n.148 del 14/09/2015 recante "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge n. 148 del 10/12/2014";

da intendersi tutti integralmente richiamati;

- Con il presente accordo le parti stipulanti ribadiscono la volontà di potenziare i seguenti principi:

    - *Diversificazione dei livelli di contrattazione* (Nazionale e Territoriale), fornendo maggior impulso anche a quella Aziendale;

    - *Sviluppo di tutte le forme di welfare aziendale* attraverso il superamento della componente meramente monetaria della retribuzione, al fine di sostenere il reddito dei dipendenti e migliorarne la vita privata e lavorativa;

    - *Sviluppo della bilateralità* intesa come strumento primario atto a superare l'episodicità dei rinnovi contrattuali incentivando prestazioni e tutele in modo congiunto al fine di fornire validi strumenti orientati al superamento delle problematiche varie inerenti i rapporti di lavoro, le condizioni del lavoratore e dell'impresa;

    - *Sviluppo della formazione continua (continuing vocational training)* volto al miglioramento del livello di qualificazione e di sviluppo della professionalità del personale occupato, assicurando alle Imprese ed agli operatori economici capacità competitiva e dunque adattabilità ai cambiamenti tecnologici ed organizzativi;

    - *Potenziamento delle politiche incentivanti legate al concetto di produttività* con la definizione di indici di efficienza orientati alla formazione al personale sugli obiettivi dell'attività e sul significato degli indicatori.

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI CAMPO APPLICAZIONE

ART. 1 VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale i rapporti di lavoro subordinato e parasubordinato e in tutte le tipologie previste dal mercato del lavoro, posti in essere dalle imprese Artigiane (ai sensi della legge n. 443 dell'8 agosto 1985 e sue modificazioni) c/o dalle Piccole Imprese Industriali esercenti servizi di pulizia, facchinaggio, logistica, guardiania, igiene ambientale ed ausiliari nonché servizi integrati e multiservizi ai vari settori merceologici , a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma esercitate, nonché le attività affini e connesse ai settori lavorativi disciplinati dal presente articolo.

L'assemblea dei soci delle Cooperative, in conformità all'art 6 della Legge 142/01, può deliberare l'assunzione del presente CCNL nel Regolamento Interno, come riferimento per la gestione del rapporto di lavoro subordinato dei soci lavoratori.

Il presente c.c.n.l. disciplina, inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di legge, i rapporti di lavoro e le prestazioni effettuate nei periodi di "stages", dagli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e con le diverse attività formative.

Le parti concordano che il presente c.c.n.l. sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme del precedente del 22 Dicembre 2011 e successive modifiche.

A titolo esemplificativo sono ricomprese nella sfera di applicazione del presente C.c.n.l. le seguente attività:

- **SERVIZI DI PULIMENTO, DISINFEZIONE, SANIFICAZIONE, DISINFESTAZIONE E DERATTIZZAZIONI (CIVILI,INDUSTRIALI, OSPEDALIERE, DOMICILIARI, ECC.);**
- servizi di manutenzione (aree verdi, impianti e macchinari industriali, immobili, beni mobili, ripulitura muri da scritte e graffiti, strade e segnaletica orizzontale e verticale in aree confinate, piscine, spiagge, arenili, ecc.);
- servizi di conduzione e gestione impianti (termici, climatizzazione, elettrici, idraulici, ecc.);

- servizi di controllo accessi, servizi ausiliari museali, fieristici e congressuali (reception, accoglienza, accompagnamento, custodia di locali, edifici, aree, ecc.);
- servizi di sanificazione ambientale (disinfezione, disinfestazione, derattizzazione, ecc.);
- servizi generali (servizi copia, centralino, distribuzione cancelleria e posta interna, fattorinaggio, barellaggio, movimentazione interna, ecc.);
- servizi amministrativi (gestione condominiale, gestione utenze, autorizzazioni, licenze, imposte, fatturazioni, ecc.);
- servizi alla ristorazione (trasporto e veicolazione pasti, riordino locali, lavaggio stoviglie, ecc.);
- servizi di pulizia, di manutenzione e altri servizi in domicili privati (abitazioni, residenze, ecc.);
- servizi ausiliari del trasporto (assistenza, rimessaggio e piccola manutenzione al trasporto pubblico - autobus, aeromobili, natanti, ecc.);
- servizi ausiliari in area scolastica, sanitaria, industriale ed uffici pubblici e privati;
- servizi integrati in ambito fieristico, museale ed archeologico, comprese iniziative promozionali e manifestazioni ricreative e culturali, nonché i servizi di primo intervento antincendio, ecc.;
- servizi di controllo degli accessi e custodia di aree, edifici ed attrezzature comprese la custodia e la gestione di parcheggi non a pagamento in aree confinate private, con l'ausilio di impianti tecnologici e servizi cinofili;
- servizi di fattorinaggio, custodia ed archiviazione documenti, trasporto documenti, servizi di biglietteria e informazioni anche telefoniche, con esclusione dei call-center, ecc.;
- servizi ausiliari alla gestione di biblioteche ed esposizione libraria, gestione degli accessi, informazione al pubblico, movimentazione e trattamento fisico del materiale librario (copertinatura, apposizione bande antitaccheggio, applicazione codici a barre, ecc.);
- tutte quelle attività direttamente od indirettamente riconducili alla sfera di applicazione del presente C.c.n.l.
- gestione nella totalità delle attività inerenti magazzini centri distributivi;
- Attività di promoter

Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

ART. 2 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CONTRATTO

Quando dovessero insorgere controversie sull'applicazione del presente CCNL o dei relativi Contratti Integrativi di secondo livello, le parti sottoscrittrici delegano E.B.Fa.S.T. Ente Bilaterale paritetico, le interpretazioni autentiche della clausola controversa.

La parte interessata invierà all'Ente Bilaterale una richiesta scritta con lettera raccomandata o pec.

La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

L'interpretazione autentica effettuata dall' sull'applicazione del presente CCNL o dei relativi Contratti Integrativi di secondo livello, le parti sottoscrittrici delegano E.B.Fa.S.T. Ente Bilaterale deve essere effettuata entro 40 giorni dal ricevimento del quesito. Il verdetto sostituisce l'eventuale clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCNL o del Contratto Integrativo.

TITOLO II

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 3 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE DECLARATORIE

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 8 (otto) livelli, compreso il Quadro, alla quale corrispondono 8 (otto) retributivi.

QUADRI DI DIREZIONE E QUADRI E LAVORATORI AD ALTO CONTENUTO PROFESSIONALE

Quadri

Sono considerati "Quadri di Direzione" coloro che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge n. 190/85 e dalla contrattazione collettiva per l'appartenenza alla categoria dei quadri.

A questa categoria di Quadri è affidata, in condizioni di autonomia decisionale, con ampi poteri discrezionali, la gestione, il coordinamento e il controllo dei diversi settori e servizi dell'azienda.

1° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni direttive implicanti la responsabilità, il coordinamento ed il controllo di una o più unità organizzative di notevole importanza, con ampia discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, nonché lavoratori con mansioni specialistiche di rilevanza fondamentale equivalente.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si riportano i seguenti profili:

- capo responsabile del personale;
- capo responsabile pubbliche relazioni;
- capo responsabili di filiale operativa;
- capo responsabile di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale, legale;
- capo responsabile di servizio di produzione;
- capo responsabile di servizio EDP;
- capo esperto di sviluppo organizzativo;
- capo specialista di controllo qualità, sicurezza ed ambiente;
- capo coordinatore di servizi;
- capo operatore responsabile conduzioni impianti complessi;
- altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella predetta elencazione.

2° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto inerenti a direttive di carattere tecnico-amministrativo, che abbiano discrezionalità di potere e facoltà di iniziativa, nell'ambito delle direttive impartite dai lavoratori del primo livello.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si riportano i seguenti profili:

- responsabile del personale;
- responsabile pubbliche relazioni;
- responsabili di filiale operativa;
- responsabile di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale, legale;
- responsabile di servizio di produzione;
- responsabile di servizio EDP;
- responsabile e esperto di sviluppo organizzativo;
- responsabile e specialista di controllo qualità, sicurezza ed ambiente;
- responsabile coordinatore di servizi;
- responsabile conduzioni impianti complessi;
- altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella predetta elencazione.

3° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali, in condizioni di autonomia esecutiva nei limiti delle procedure valide nel campo di attività in cui operano e con possesso di capacità professionali e gestionali nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica specialistica. Appartengono a questo livello anche coloro che, pur lavorando essi stessi manualmente, svolgono con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive ricevute, e con apporto di capacità tecniche che comportano la conoscenza delle tecnologie del lavoro e del funzionamento degli apparati, funzioni di coordinamento e di controllo dell'attività di squadre o gruppi, se operanti in complessi diversi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si riportano i seguenti profili:

- impiegato di concetto tecnico/amministrativo;

- specialista di controllo qualità, sicurezza ed ambiente;
- analista programmatore, tecnico programmatore;
- approvvigionatore;
- assistente di Direzione;
- coordinatore di servizi;
- ispettore;
- operatore responsabile conduzione di impianti complessi;
- tecnico responsabile di conduzione di impianti;
- responsabile gruppi operativi nei settori ambientale, pulizie, manutenzione e installazione, logistica;
- capisquadra o capigruppo che, pur lavorando essi stessi manualmente, coordinano e sorvegliano l'attività dei lavoratori componenti la squadra, il gruppo o l'unità operativa;
- altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella predetta elencazione.

4° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che hanno conseguito cognizioni specifiche attestate da istituti professionali o dallo svolgimento della pratica formativa in materia e che svolgono con perizia , i lavori loro affidati connessi alle proprie professionalità e competenze tecniche , i soci lavoratori dipendenti e i lavoratori in grado di svolgere gli incarichi con particolari capacità e diligenza rispetto ai lavoratori inquadrati nel precedente livello.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si riportano i seguenti profili:

- impiegati che svolgono attività tecniche e amministrative caratterizzate da autonomia operativa;
- contabile e contabile cliente, preventivista;
- supervisore;
- programmatore;

- impiegati che svolgono mansioni di rapporto diretto con gli utenti con responsabilità di organizzazione e gestione di attività specifiche;
- responsabile delle attività di vendita biglietti e di controllo degli accessi;
- responsabile di attività di reception, accoglienza, accompagnamento, custodia.

Operai specializzati

- operatori specializzati dei servizi di disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione;
- manutentore polivalente;
- lamatori;
- levigatori e vetrificatori pavimenti in legno;
- lucidatori a piombo;
- conducenti di semoventi;
- conducenti di pale caricatrici;
- addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali;
- autisti-conducenti veicoli per i quali sia previsto il possesso della patente di grado C o superiore;
- addetti specializzati alla conduzione impianti civili ed industriali;
- operai specializzati addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali;
- altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

5° Livello – □

Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che nell'esecuzione delle proprie attività utilizzano macchine operatrici complesse nonché i lavoratori adibiti ad operazioni per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, nonché i lavoratori adibiti ad attività polivalenti.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si riportano i seguenti profili:

- impiegato d'ordine;
- segretario, archivista;
- operatore sistemi informatici con pacchetti integrati;
- addetto all'attività di vendita di prodotti, libri e gadget con più addetti, all'interno di aree chiuse e limitate;
- addetto alle attività di vendita biglietti e di controllo degli accessi con coordinamento e controllo di più addetti;
- addetto alle attività di controllo di biblioteche, sale di lettura, aree espositive e museali con funzioni di supporto agli utenti;
- addetto all'attività di receptions e accompagnamento dei visitatori;
- addetto all'accompagnamento di gruppi di visitatori ed attività analoghe che prevedano anche la conoscenza di lingue straniere;
- addetto alla vendita di biglietti ed al controllo dell'accesso, con conoscenza di una o più lingue straniere ove richieste dall'attività;
- capogruppo attività di vendita di prodotti, libri e gadget con più addetti, all'interno di aree chiuse e limitate;
- capogruppo delle attività di vendita biglietti e di controllo degli accessi con coordinamento e controllo di più addetti;
- capogruppo delle attività di controllo di biblioteche, sale di lettura, aree espositive e museali con funzioni di supporto agli utenti.

Operai qualificati

- addetti al risanamento ambientale;
- addetti al trattamento/pulitura delle facciate;
- conducente autospazzatrici e/o macchine operatrici per le quali è richiesto il possesso della patente B;
- pulitori specializzato (che operano con l'uso di macchine industriali o scale e/o piattaforme aeree montate su semoventi) o polivalenti (caratterizzati da esperienza, flessibilità, più aree e servizi di intervento, utilizzo di tecniche innovative);
- addetti alle operazioni ausiliarie alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione;
- addetti alla potatura ed al trattamento di alberi, di siepi, agli sfalci ed alla piantumazione;

- operai qualificati addetti alle cabine e linee di verniciatura;
- operai qualificati addetti alle operazioni di sterilizzazione;
- addetti alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione, demuscazione anche con l'ausilio di apparecchiature per l'irrorazione di sostanze chimiche ai sensi delle disposizioni di legge in materia;
- laminatori, levigatori, vetrificatori di pavimenti in legno, lucidatori a piombo;
- addetti a disinfezione, disinfestazione e derattizzazione, diserbo chimico, ecc. cui è anche demandata la preparazione dei composti sulla base delle indicazioni ricevute;
- addetti alle bonifiche ambientali dei siti e/o serbatoi e cisterne;
- addetti alle potature, alle piantumazioni, alla messa in opera di palificazioni e staccionate, allo sfalcio con mezzi di potatura di potenza;
- animatori, levigatori, vetrificatori di pavimenti in legno, lucidatori a piombo;
- addetti a disinfezione, disinfestazione e derattizzazione, diserbo chimico, ecc. cui è anche demandata la preparazione dei composti sulla base delle indicazioni ricevute;
- addetti alle bonifiche ambientali dei siti e/o serbatoi e cisterne;
- addetti alle potature, alle piantumazioni, alla messa in opera di palificazioni e staccionate;
- addetti alle attività di base nella conduzione impianti civili ed industriali;
- pulitori specializzati che effettuano tutti i lavori di pulizia (comprese le pulizie dei vetri e delle vetrine con uso delle scale) con uso delle macchine industriali per la pulizia, conducenti di autoveicoli e motocarri per i quali non è richiesto il possesso della patente C;
- addetti ad operazioni di disinfezione, derattizzazione, disinfestazione, sanificazione e risanamento ambientale;
- magazziniere;
- altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

6° Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti qualificati che svolgono lavori di media complessità I soci lavoratori dipendenti e i lavoratori dipendenti che svolgono attività impiegatizia di natura esecutiva.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si riportano i seguenti profili:

- impiegati esecutivi;
- dattilografia/stenodattilografia anche con videoscrittura;
- impiegato con compiti semplici di ufficio; addetti al controllo documenti contabili relativi al movimento del materiale;
- addetti al controllo fatture;
- centralinisti telefonici;
- addetti a mansioni di scritturazione e copia;
- aiuto magazziniere;
- lavoratori addetti ad operazioni ausiliarie alla disinfezione, derattizzazione, disinfestazione, sanificazione e risanamento ambientale;
- addetti al lavaggio manuale di suppellettili, stoviglie e simili; addetti alla spazzatura, vuotatura cestini e portaceneri, ecc.;
- lavoratori addetti a semplici controlli con strumenti preregolati e/o predisposti, lavoratori addetti al riassetto e rigoverno di foresterie e assimilabili;
- fattorini addetti a mansioni semplici di segreteria;
- operaio meccanico, idraulico, elettrico, edile;
- operaio manutentore semplice e montatore;
- addetti ai lavori di facchinaggio e movimentazione interna all'appalto;
- operai addetti ad attività di fattorinaggio;
- addetti al carico/scarico di aeromobili e altri mezzi di trasporto nell'area confinata;

- lavoratori che svolgono semplici attività di servizi alla ristorazione;
- operai pulitori addetti ai lavori di pulizia con l'uso di lucidatrici;
- addetti al riassetto e rigoverno di locali, foresterie e assimilabili;
- operai addetti alla manutenzione, falciatura, potatura, concimazione e pulizia aree verdi;
- conducente di piccoli mezzi di trasporto per i quali non è richiesta la patente;
- addetti alla selezione e/o separazione dei residui di lavorazione e/o di materiale da raccolte differenziate;
- operai addetti alla pulizia di sale operatorie, pronto soccorso, ecc.;
- operai addetti alle cabine;
- operai addetti ad altre attività ausiliarie di supporto in ambito scolastico, sanitario;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta esemplificazione.

7° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che svolgono mansioni manuali semplici, di controllo o di guardia per le quali non occorrono conoscenze professionali.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si riportano i seguenti profili:

- impiegato di primo impiego, che svolge attività amministrativa o tecniche che non richiedono particolare preparazione e passano al livello superiore dopo 18 mesi di servizio effettivo;
- addetto al controllo degli accessi ed alla verifica dei relativi documenti;
- addetto alla custodia degli accessi e delle sale di musei, esposizioni, parchi, aree archeologiche;
- addetto al controllo degli accessi ed alla custodia in edifici privati e pubblici;
- addetto alla custodia di parcheggi e aree di sosta non a pagamento;
- guardiani diurni e notturni;

- manovale addetto a comuni servizi di pulizia;
- altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta esemplificazione.
- promoter

ART. 4 MUTAMENTO DI MANSIONI – PASSAGGI DI LIVELLO

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle che corrispondono all'inquadramento superiore che egli abbia successivamente acquisito. Il lavoratore, poi, può anche essere adibito a mansioni riconducibili allo stesso livello e alla stessa categoria legale di inquadramento delle ultime che abbia effettivamente svolto.

Al lavoratore che sia destinato a compiere mansioni rientranti nel livello superiore al suo, dovrà essere corrisposta la retribuzione propria della mansione superiore, per il periodo per il quale vi è adibito.

Trascorso un periodo superiore a sei mesi nel disimpegno di mansioni superiori al livello di appartenenza, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore a tutti gli effetti nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc., nel qual caso spetterà al lavoratore la retribuzione del livello superiore, senza che ne derivi il passaggio di livello. Al lavoratore che sia destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in due diversi livelli, sarà senz'altro attribuito il livello superiore, qualora le mansioni rientranti in quest'ultimo siano prevalenti.

Nel caso in cui ciò non avvenga, è attribuito al lavoratore il livello superiore dopo un anno di svolgimento delle mansioni rientranti nei due livelli, oppure se il lavoratore abbia esercitato in modo non continuativo mansioni superiori per un periodo complessivo di un anno nell'arco di tre anni.

Il dipendente che ha acquisito il livello superiore per effetto dei commi precedenti continuerà a svolgere anche le mansioni del livello di provenienza già svolte prima del passaggio di livello.

TITOLO III

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 5 ASSUNZIONE – DOCUMENTAZIONE

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

1) la tipologia del contratto di assunzione;

2) la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;

3) la località e / o luogo di lavoro in cui presterà la sua opera;

4) la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;

5) l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;

6) la durata dell'eventuale periodo di prova;

7) le altre eventuali condizioni concordate.

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

Qualora il datore di lavoro operi in regime di appalto e subappalto dovrà fornire al lavoratore una tessera di riconoscimento ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. U.

ART. 6 PERIODO DI PROVA

La durata del periodo di prova non potrà superare:

LIVELLI	PERIODO
Livello I – Quadro	15 150 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello II e III	60 60 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello IV e V	40 45 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello VI e VII	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'articolo 10 della legge n° 604 del 15.07.1966.

Nel corso del periodo di prova e 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 di esperire il periodo di prova per il tempo minimo necessario per fruire anche del minicomporto ma non ha diritto alla retribuzione durante il periodo di assenza per malattia.

Il periodo di prova rimane sospeso per infortunio del lavoratore.

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 cumulato nella anzianità di servizio.

ART. 7 INDUMENTI DI LAVORO

L'azienda richiede ai lavoratori, in relazione a specifiche attività lavorative, di indossare indumenti ed oggetti di vestiario forniti dalla stessa, secondo modalità definite in apposito regolamento aziendale.

Per quanto riguarda l'utilizzo di specifici indumenti di lavoro, funzionali a garantire la tutela del lavoratore nell'espletamento della propria attività lavorativa, si rinvia a quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

TITOLO IV

ART. 8 QUADRO DI DIREZIONE

Nel presente CCNL devono intendersi per "Quadri di Direzione" per la programmazione e il raggiungimento degli obiettivi di cui sono responsabili, a proposito della scomposizione di ciascun obiettivo in fasi, al coordinamento delle risorse umane, ai carichi di lavoro e al rispetto dei tempi e sono coloro che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge n. 190/85, come modificato dalla legge 2 aprile 1986, n. 106, e dalla contrattazione collettiva per l'appartenenza alla categoria dei quadri, possiedono uno dei seguenti ulteriori requisiti:

(a) dipendenti cui è conferita dall'impresa con dichiarazione formale ed esplicita la qualifica di quadro di direzione;

(b) quadri con responsabilità di sedi o autonoma unità produttiva che assommino almeno tre dipendenti compreso il quadro di direzione.

ART. 9 FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO.

Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e di migliorare la gamma dei servizi offerti, le aziende favoriranno l'accesso a specifici corsi di formazione per le materie di diretta competenza dei Quadri di Direzione, Quadri e dei Lavoratori con alto contenuto tecnologico professionale.

ART. 10 ASSEGNAZIONE DELLA QUALIFICA.

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

ART. 11 POLIZZA ASSICURATIVA.

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

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

ART. 12 INDENNITÀ DI FUNZIONE.

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria:

-Categoria Quadri di Direzione - l'impresa corrisponderà mensilmente ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a € 29,00 lordi per 13 mensilità.

ART. 13 COINTERESSENZA

Al fine del maggiore incremento della produzione, di un più elevato rendimento dell'impresa e di una concreta collaborazione tra datori di lavoro e appartenenti alle categorie direttive o addetti ad alto contenuto tecnologico professionale e con qualifica di Quadro, potrà essere convenuto, in tutto o in parte, il sistema di retribuzione a cointeressenza.

I criteri della cointeressenza devono essere stabiliti d'accordo tra datore di lavoro e i quadri di direzione e/o lavoratori ad alto contenuto tecnologico con la qualifica di quadro e dovranno risultare dal contratto individuale o da altro documento scritto.

In ogni caso, però, lo stipendio totale annuo spettante all'impiegato non può essere inferiore a quello previsto dal Contratto nazionale e dai contratti territoriali per la categoria alla quale il quadro appartiene.

TITOLO V

GLI ISTITUTI DEL MERCATO DEL LAVORO – TIPOLOGIE CONTRATTUALI CAPO I - CONTRATTO DI APPRENDISTATO

ART. 14 DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Le parti, constatata la revisione della disciplina legale dell'apprendistato, riconoscono in tale istituto un importante strumento per l'acquisizione delle competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro e un canale privilegiato per il collegamento tra il sistema scolastico e quello del mondo del lavoro per agevolare ed incrementare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

Le Parti assegnano all'Ente Bilaterale il ruolo fondamentale per il monitoraggio delle attività formative, dei contenuti e delle relative competenze.

Il contratto di apprendistato rappresenta un rapporto di lavoro a tempo indeterminato; le parti, al termine del periodo di apprendistato, possono recedere dal contratto ai sensi dell'art. 2118 c.c. con preavviso decorrente dal medesimo termine. (recesso ad nutum)

ART. 15 TIPOLOGIE

Tipologie

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

a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;

b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;

c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

ART. 16 DURATA

1) La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla qualifica da conseguire, con le seguenti modalità:

Inquadramento finale	Durata (mesi)
Livello 2	36 mesi
Livello 3	36 mesi
Livello 4	36 mesi
Livello 5	36 mesi
Livello 6	24 mesi

2) I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato purché:

- non separati da interruzioni superiori ad un anno;
- si riferiscano alle stesse attività e mansioni;

- abbiano avuto una durata non inferiore a tre mesi consecutivi per ogni datore di lavoro.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di tirocinio precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare i periodi di tirocinio già compiuti all'atto dell'assunzione.

ART. 17 PROPORZIONE NUMERICA

Le parti convengono che il numero di apprendisti che l'imprenditore ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa, considerando nel computo anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è previsto ed i titolari, i soci, i familiari ex art. 230 del c.c.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 47 c 2, Dlgs n. 276/03, l'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3 (tre), può assumere apprendisti in numero non superiore a 3 (tre).

Circ. INPS 108/2018 - possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione o indennità di mobilità, senza alcun limite di età.

Per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti professionalizzanti, è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo sono esclusi i rapporti cessati per: recesso durante il periodo di prova; dimissioni; licenziamento per giusta causa.

ART. 18 OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

I datore di lavoro ha l'obbligo di:

(a) impartire o fare impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;

(b) non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite ad incentivo;

(c) non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto;

(d)accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;

(e) accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di tre ore settimanali per non più di otto mesi l'anno;

(f) per gli apprendisti minori, informare periodicamente e comunque ad intervalli non superiori a 6 mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

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

ART. 19 OBBLIGHI DELL'APPRENDISTA

L'apprendista deve:

a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;

b) prestare la sua opera con la massima diligenza;

c) frequentare con diligenza i corsi di insegnamento complementare;

d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso del titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

ART. 20 ORARIO DI LAVORO

Per consentire un adeguato recupero psico-fisico, è fatto divieto di adibire gli apprendisti minorenni al lavoro notturno; tramite accordi di secondo livello è possibile derogare a tale disposizione, prevedendo tuttavia idonei periodi di riposo.

All'apprendista si applicano le altre disposizioni in materia di orario di lavoro previste per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

ART. 21 ASSUNZIONE

Per l'assunzione degli apprendisti è necessario il contratto scritto con specificazione:

della prestazione oggetto del contratto;

del periodo di prova;

→del livello di inquadramento iniziale intermedio e finale;

→la qualifica che potrà essere acquisita;

→la durata del periodo di apprendistato;

→il piano formativo individuale redatto anche in forma sintetica. L'assunzione dell'apprendista diviene definitiva compiuto il periodo di prova.

ART. 22 PERIODO DI PROVA

La durata del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 30 giorni di effettiva presenza al lavoro.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza motivazioni, senza preavviso e

con diritto al trattamento di fine rapporto.

ART. 23 RETRIBUZIONE.

Per gli apprendisti, i livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico saranno i seguenti:

- per la prima metà del periodo di apprendistato, 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato;

- per la seconda metà del periodo di apprendistato, 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

ART. 24 FORMAZIONE

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, di almeno 120 ore per anno.

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

E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

La contrattazione di secondo livello può stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, anche tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali della attività.

Il rispetto del precedente comma è vincolante per ottenere le agevolazioni previste dalla Legge.

ART. 25 CONTENUTI FORMATIVI

La disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante, costituirà oggetto di intese con le regioni e le province autonome.

Ferma restando la facoltà di avvalersi delle strutture formative individuate dal datore di lavoro o proposte dall'ente pubblico o dall'ente bilaterale, di norma la formazione di base si svolgerà presso strutture esterne all'azienda mentre la formazione tecnico-professionale si svolgerà all'interno dell'azienda.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale sia quelli a carattere professionalizzante andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Le attività formative trasversali di base dovranno essere articolate nelle seguenti 4 aree di contenuti:

competenze relazionali;

organizzazione ed economia;

disciplina del rapporto di lavoro;

sicurezza sul lavoro.

Le competenze tecnico-professionali da conseguire attraverso la formazione on the job dovranno essere definite sulla base degli obiettivi formativi individuati.

ART. 26 TUTOR

Per ogni apprendista il datore di lavoro deve individuare un referente o "tutor" preposto a facilitare l'inserimento dell'apprendista all'interno dell'azienda e a seguire il suo percorso di crescita professionale. Nelle aziende con meno di 15 dipendenti questo ruolo può essere ricoperto dal datore di lavoro stesso, da un socio o da un familiare coadiuvante. Ciascun tutor può affiancare non più di 5 apprendisti.

Il tutor aziendale è un soggetto esperto, che opera nello stesso contesto in cui l'apprendista è stato inserito e con i seguenti compiti:

- affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato;
- trasmettere e/o verificare l'acquisizione delle competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative;
- favorire l'integrazione tra le iniziative di formazione esterna all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro;
- collaborare con la struttura di formazione esterna all'azienda allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza;
- esprimere le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini del conseguimento della qualifica.

Per essere tutor aziendale è necessario:

- avere almeno 2 anni di anzianità o in mancanza la maggiore anzianità presente in azienda;
- possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che avrà l'apprendista alla fine dell'apprendistato;
- svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
- frequentare i relativi corsi di formazione, che potranno essere finanziati dal Fondo costituendo, della durata minima di 12 ore (ovvero dalla diversa durata imposta, dalle normative regionali), organizzati dalle Associazioni datoriali o dalle OO.SS. firmatarie il presente C.C.N.L. o direttamente o tramite strutture formative di propria diretta emanazione (proprie o almeno partecipate) o tramite strutture accreditate.

ART. 27 CONFORMITÀ AL CONTRATTO

Al fine di prevenire l'alimentarsi del contenzioso, il datore di lavoro e l'apprendista, con l'assistenza delle OO.SS sottoscrittrici del presente C.C.N.L., possono richiedere all'ente bilaterale E.B.Fa.S.T. il parere di conformità sul contratto di apprendistato.

Le parti che sottoscrivono il presente accordo, d'intesa con le competenti amministrazioni regionali, possono altresì concordare di affidare all'ente bilaterale E.B.Fa.S.T. la verifica della conformità dell'addestramento degli apprendisti al quadro formativo connesso alla qualifica da ottenere; a condizione che questo non abbia natura di autorizzazione e non sia in contrasto con i principi costituzionali di libertà sindacale.

ART. 28 APPRENDISTATO IN CICLI STAGIONALI.

In attesa della definizione a livello territoriale della disciplina dell'apprendistato in cicli stagionali, è comunque consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, a condizione che lo svolgimento dei diversi rapporti di lavoro sia comunque compreso in un periodo complessivo di quarantotto mesi consecutivi di calendario.

Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nell' assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.

ART. 29 ISCRIZIONE ASSISTENZA SANITARIA APPRENDISTA

Salvo diversa previsione contrattuale, si applicano all'apprendista i medesimi trattamenti normativi previsti per i lavoratori qualificati.

ART. 30 LAVORO A TEMPO PARZIALE.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

il periodo di prova per i nuovi assunti;

la durata della prestazione lavorativa ridotta e relative modalità;

il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;

la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;

tutte le altre condizioni di impiego.

ART. 31 TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA DELL'APPRENDISTA

All'apprendista, in caso di malattia, senza o con ricovero ospedaliero, sarà riconosciuta una indennità:

primi tre giorni di carenza non retribuita;

dal quarto giorno al ventesimo giorno il 25% in aggiunta a quanto versato dell'istituto previdenziale;

dal ventunesimo al centottantesimo il 30% in aggiunta a quanto versato dell'istituto previdenziale

ART. 32 TRATTAMENTO ECONOMICO PER INFORTUNIO DELL'APPRENDISTA

Ai sensi dell'articolo 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere agli apprendisti tenuti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro, l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al sessanta per cento della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

Tali importi verranno erogati alle normali scadenze dei periodi di paga.

INVALIDITA' TEMPORANEA	PERIODO	PERCENTUALE A CARICO DATORE DI LAVORO	PERCENTUALE A CARICO INAIL
Indennità giornaliera	Giorno infortunio	100%	0
Periodo di carenza	3 giorni successivi	60%	0
Indennità inabilità temporanea	Dal 4° al 90° giorno	40%	60%
Indennità inabilità temporanea	Dal 91° in poi	25%	75%

L'integrazione a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'Inail per un qualsiasi motivo non corrisponde l'indennità prevista per legge.

Per il personale assicurato dal datore di lavoro contro gli infortuni resta inibita ogni forma di cumulo tra le indennità relative a tale assicurazione e le prestazioni corrisposte dall'INPS.

Nel caso di lavoratore infortunato non assicurato contro gli infortuni sul lavoro, spettano gli stessi diritti visti in caso di malattia.

ART. 33 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Il rapporto di apprendistato si estingue:

al compimento del periodo massimo stabilito dal contratto;

per licenziamento per giusta

causa o giustificato motivo;

per avvenuto conseguimento della qualifica; nel corso del rapporto l'apprendista ha diritto alla valutazione delle competenze acquisite e dei crediti formativi maturati.

ART. 34 RINVIO ALLA LEGGE

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

Al fine di adeguare le regole del presente titolo ai futuri interventi normativi in materia, le Parti convengono che verranno definiti gli opportuni accordi a livello contrattuale o interconfederale.

CAPO II – LAVORO A TEMPO DETERMINATO

ART.35 CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte delle causali di legge previste dalla L. 96/2018.

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le esigenze che abbiano carattere temporaneo o contingente, quali:

- temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- impiego di professionalità diverse rispetto a quelle normalmente occupate;
- adeguamento del sistema informativo aziendale, inserimento o implementazione di nuove procedure, di sistemi di contabilità, controllo di gestione, controllo di qualità;
- supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- lavorazioni connesse a vincolanti termini di esecuzione;
- per le coperture di posizione non ancora stabilizzate al termine delle fasi di avvio di nuove attività.

La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di esigenze di carattere temporaneo e/o contingente.

Il numero complessivo di rapporti di lavoro a termine costituiti da ciascun datore di lavoro non può eccedere il 50% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato effettuati per le casistiche:

a) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'art.21 c.2 del d.lgs.n.81/2015;

b) con lavoratori di età superiore a 50 anni;

c) da imprese start-up innovative di cui all'art.25 c.2 e 3 del decreto-legge n.179/2012, convertito con modificazioni, dalla Legge n.221/2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società;

d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;

e) per sostituzione di lavoratori assenti;

f) nella fase di avvio di nuove attività per un periodo biennale.

ART.36 LIMITI DI DURATA

Il contratto a tempo determinato non può superare nella sua durata 24 mesi, salvo specifiche previsi oni del contratto aziendale. In ogni caso il contratto sarà a-causale solo per i primi 12 mesi, per il periodo successivo dovranno ricorrere i motivi previsti dalla legge 96/2018. In ogni caso eventuali proroghe non potranno essere superiori a 4.

ART.37 PERIODO DI PROVA

La durata del periodo di prova per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è fissata in 20 giorni di lavoro effettivo per tutti livelli di inquadramento del personale normati nel presente C.C.N.L..

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza motivazioni, senza atto scritto, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto, qualora maturato.

ART.38 DIRITTO DI PRECEDENZA

Le parti concordano che, ai sensi e per gli effetti dell'art. 21, comma 2, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, oltre alle attività stagionali definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche ed integrazioni, 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.

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 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 successive alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

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.

CAPO III

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

ART.39 SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentito, oltre che nei casi previsti dalla legge e dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale, nelle ipotesi di seguito indicate e nel rispetto della legge 96/2018:

a) intensificazioni temporanee dell'attività dovute a flussi non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;

b) sostituzione di lavoratori assenti;

c) servizi definiti e predeterminati nel tempo cui non sia possibile far fronte con il normale organico;

d) sostituzioni in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso, per un periodo massimo di due mesi utile alla ricerca di personale idoneo alla mansione.

In ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo

determinato di cui alle lett. a), b), d), c) del comma 1, sarà contenuto entro l'otto per cento dei lavoratori dipendenti, con un minimo di tre lavoratori somministrati.

La base di computo è costituita dai lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti. Per le aziende di stagione, attesa la loro particolarità, sono compresi anche i lavoratori assunti a tempo determinato. Le frazioni di unità si computano per intero.

La stipula di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato di durata superiore ad un mese è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità dei lavoratori con la stessa qualifica che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza ai sensi del presente contratto.

ART. 40 SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e scritte alle Sezioni I e II dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, soltanto per le seguenti lavorazioni e/o attività:

a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;

b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;

c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;

d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;

e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;

f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;

g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree obiettivo 1 di cui al Regolamento CE n.1260/99 del Consiglio, del 21.6.99, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;

h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa.

Inoltre il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato potrà essere stipulato per lavorazioni e/o attività che saranno dettagliate dall'Ente bilaterale, mediante gli strumenti operativi individuati dal presente CCNL.

ART. 41 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

L'impresa utilizzatrice comunica alle RSU e, in mancanza, alle OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale:

a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione. Se ricorrono motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i primi cinque giorni successivi;

b) ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro (Federazione dei Professionisti) alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° Marzo all'ente bilaterale E.B.Fa.S.T.

Sarà possibile utilizzare formazione F.A.D o blended come sancito da Accordo Stato Regioni anche per ambito RLS.

ART. 42 DIRITTI DEI LAVORATORI SOMMINISTRATI

Ai lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui ai precedenti, presso l'impresa utilizzatrice sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

Con riferimento alle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa la contrattazione di secondo livello dovrà prevedere la quantificazione e le modalità di corresponsione per le categorie di lavoratori somministrati presenti in azienda. In mancanza di previsione ai lavoratori somministrati verrà riconosciuto, in frazione annua, lo stesso trattamento previsto per i lavoratori a tempo indeterminato occupati in azienda.

I lavoratori somministrati hanno diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa utilizzatrice.

Con riferimento al godimento dei permessi retribuiti per lo svolgimento delle attività sindacali, il lavoratore somministrato che ne fa richiesta durante l'esecuzione del contratto di somministrazione conserva il posto presso l'impresa utilizzatrice fino alla scadenza del contratto, ai sensi e per gli effetti degli artt. 23 e 30, legge 20.5.70 n. 300.

I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini della applicazione di normative di legge o del presente CCNL, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della

sicurezza sul lavoro.

CAPO IV

CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

ART. 43 LAVORO INTERMITTENTE

Ai sensi dell'art.13 c.1 del D.Lgs.n.81/2015, con il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa a determinate condizioni. Tali condizioni prevedono requisiti oggettivi e soggettivi.

Con l'eccezione dei settori previste dalla Legge, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, salvo diverse disposizioni di legge, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.

Il ricorso al contratto a chiamata è consentito per lo svolgimento di attività discontinue o intermittenti (ipotesi oggettiva).

La contrattazione Aziendale o di livello potrà determinare le attività discontinue ed intermittenti, che in via esemplificativa ma non esaustiva sono le attività svolte dai seguenti profili professionali:

Custodi

Guardiani diurni e notturni

Portinai

Fattorini (esclusi quelli che svolgono mansioni che richiedono un'applicazione assidua e continuativa)

Uscieri e inservienti

Camerieri, Chef, sommelier, Personale di servizio, Cuoco e personale di cucina negli alberghi, ristoranti, trattorie, night esercizi pubblici in genere

Pesatori, magazzinieri, dispensieri ed aiuti

Personale addetto ai trasporti di persone e di merci

Personale addetto ai lavori di carico e scarico

Sorveglianti che non partecipano materialmente al lavoro

Addetti ai centralini telefonici privati.

Commessi di negozio

Personale addetto alla sorveglianza ed all'esercizio

Impiegati di albergo le cui mansioni implichino rapporti con la clientela e purché abbiano carattere discontinuo (cosiddetti impiegati di bureau come i capi e sottocapi addetti al ricevimento, cassieri, segretari con esclusione di quelli che non abbiano rapporti con i passeggeri)

Interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo, esclusi coloro che hanno anche incarichi od occupazioni di altra natura e coloro le cui prestazioni, non presentano nella particolarità del caso i caratteri di lavoro discontinuo o di semplice attesa.

Operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi; cineoperatori, fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo in genere ed in campo documentario, anche per fini didattici.

Promoter

Salvo diverse disposizioni di legge, il contratto di lavoro intermittente può essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età (ipotesi soggettiva). Al fine di favorire nuova occupazione il contratto di lavoro intermittente può essere concluso con lavoratori socialmente svantaggiati come disoccupati da oltre tre mesi, ragazze madri, stranieri extracomunitari, tossicodipendenti, studenti senza redditi propri, e simili

ART. 44 DIVIETI

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli artt.4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n.223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

ART. 45 INDENNITA' DI DISPONIBILITA'

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato con la previsione dell'indennità mensile di disponibilità, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la propria disponibilità all'azienda, restando in attesa di utilizzazione.

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione prevista dal livello di inquadramento.

La retribuzione da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da paga base e ratei di tredicesima o dalla retribuzione globalizzata.

L'indennità di disponibilità è omnicomprensiva e, pertanto, è esclusa dal computo di ogni istituto di legge e di contratto.

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente l'azienda, specificando la durata presunta dell'impedimento e, successivamente, documentandone la motivazione.

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

Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al punto 5), perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni.

Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si sia obbligato contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata autorizza l'azienda a risolvere il contratto, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, salvo il caso di maggior danno da risarcire.

ART. 46 ASSUNZIONE

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato "ad substantiam" e "ad probationem" dei seguenti elementi:

indicazione delle ipotesi oggettive o soggettive che consentono la stipulazione del contratto;

indicazione della durata;

luogo e modalità della disponibilità;

preavviso di chiamata, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;

trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita;

indennità di disponibilità, ove prevista;

indicazione delle modalità di rilevazione della prestazione;

indicazione delle forme e modalità in base alle quali il datore di lavoro è legittimato a richiedere la prestazione, specificando nel contratto sia le modalità con cui avverrà la chiamata da parte del datore di lavoro sia le modalità di conferma da parte del lavoratore, tempi e modalità di pagamento della retribuzione e delle indennità di disponibilità, le eventuali misure di sicurezza necessarie per il tipo di attività svolta.

La comunicazione dell'assunzione (comunicazione obbligatoria CO) deve avvenire entro il giorno precedente l'instaurazione del rapporto prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, attraverso il servizio informatico.

Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza triennale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

CAPO V

IL CONTRATTO DI TELELAVORO

ART. 47 TELELAVORO E LAVORO AGILE - SFERA DI APPLICAZIONE

Il telelavoro è l'attività lavorativa svolta dal lavoratore dipendente senza la sua presenza fisica all'interno dei locali aziendali, in quanto consiste in una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e la sua azienda.

Non possono pertanto essere svolte con modalità di telelavoro quelle mansioni che richiedono, per loro intrinseca natura, la presenza costante o prevalente del lavoratore fuori dai locali aziendali, quali ad esempio: autisti, operatori di vendita, lavoratori comandanti presso altre ditte o presso cantieri e/o appalti, ogni altra mansione che preveda, per il suo svolgimento, una presenza fisica in un determinato luogo estraneo ai locali aziendali.

Il Telelavoro può essere di tre tipi:

a. domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;

b. mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;

c. c. remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri che non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore né con gli uffici aziendali.

Il centro di telelavoro o la singola postazione presso il domicilio del telelavoratore non configurano una unità produttiva autonoma dell'azienda.

Il lavoro agile è l'attività lavorativa svolta dal lavoratore dipendente in parte con presenza fisica all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, ovvero in forme remotizzate.

Per il lavoro agile, fatte salve le evoluzioni normative, valgono le stesse tipizzazioni di cui sopra.

Il telelavoro e il lavoro agile hanno carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e pertanto la concessione come l'accettazione della modalità di telelavoro o lavoro agile non può in alcun modo essere pretesa – salvo sia stata espressamente concordata all'atto della assunzione - e il suo rifiuto da parte del lavoratore non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.

L'accordo tra l'azienda e il lavoratore sul telelavoro o sul lavoro agile deve risultare da apposito atto scritto nel quale deve essere espressamente indicata la durata del telelavoro o del telelavoro, a tempo parziale,

determinato, indeterminato o intermittente.

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ciascuna delle parti potrà, con preavviso di almeno 60 giorni, dare disdetta dell'accordo e chiedere il ritorno allo svolgimento stabile dell'attività lavorativa presso l'azienda. Nel caso di accordo per il tempo determinato, il telelavoro o il lavoro agile potrà essere disdettato, prima della scadenza del termine, da parte dell'azienda soltanto in caso di comprovate esigenze funzionali/organizzative ma, salvo il caso di giustificato motivo, con un preavviso non inferiore a 30 giorni o 90 giorni in caso di lavoratori disabili.

Nel caso di accordo per il tempo parziale valgono le regole del part time.

Il telelavoro o il lavoro agile può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il rapporto presenziale con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo presenziale sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura, logistica o mancanza di infrastrutture telematiche sicure non possono essere svolte stando al di fuori dell'azienda stessa.

Gli accordi di telelavoro o di lavoro agile sottoscritti dai lavoratori ai sensi della legislazione vigente, per il periodo successivo al rientro in servizio dopo l'astensione obbligatoria per maternità e con durata prefissata sino al compimento di 1 anno di vita del bambino, non potranno essere disdettati dall'azienda.

ART.48 DISCIPLINA DEL RAPPORTO

Il telelavoro o lavoro agile con modalità domiciliare o remotizzata può essere concesso o richiesto esclusivamente dai lavoratori subordinati. Tali modalità non possono pertanto trovare applicazione rispetto ai lavoratori occasionali né a quelli autonomi.

Il telelavoro o il lavoro agile può svolgersi anche con contratto part-time, a tempo determinato o intermittente, qualunque sia il modo in cui si espleta.

Il telelavoro e il lavoro agile sono semplicemente una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale. Il telelavoratore e il lavoratore agile fanno infatti parte a pieno titolo dell'organizzazione della azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è, in tutto o in parte, esterno all'azienda.

ART. 49 DIRITTI E DOVERI DEL TELELAVORATORE E DEL LAVORATORE AGILE

Al telelavoratore e al lavoratore agile sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente, di pari livello e mansione, impiegato presso i locali dell'azienda ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.

Il telelavoratore e il lavoratore agile devono essere messi nella condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili ed hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono, in correlazione con la strumentazione aziendale, e sulle tecniche di tale forma di organizzazione del lavoro.

La responsabilità in materia di rispetto della normativa relativa alla protezione dei dati, è in capo al telelavoratore o al lavoratore agile, per quanto compatibile con le particolarità della prestazione.

Al telelavoratore e al lavoratore agile è posto l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature eventualmente fornite e delle infrastrutture di accesso.

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e successive modificazioni.

ART.50 POTERI E OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

La postazione del telelavoratore o del lavoratore agile e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del datore di lavoro, salvo diversi accordi.

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quanto riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore o dal lavoratore agile per fini professionali.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto ad informare prontamente il telelavoratore e il lavoratore agile in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati, a cui debba attenersi.

Il datore di lavoro può instaurare strumenti di controllo, nel rispetto delle vigenti normative nazionali e comunitarie relativa ai videoterminali e delle altre attrezzature di lavoro, fermo restando il divieto dell'utilizzo di dispositivi ovvero del controllo quantitativo o qualitativo, tramite software, all'insaputa del telelavoratore o del lavoratore agile.

In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (backup), la perdita (crash) dei dati gestiti dal telelavoratore o dal lavoratore agile, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del telelavoratore e del lavoratore agile, tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.

L'azienda dovrà farsi rilasciare dal lavoratore, prima dell'inizio della prestazione con modalità di telelavoro o di lavoro agile, una dichiarazione in cui lo stesso comunica di essere stato informato e di conoscere le prescrizioni di sicurezza e igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti che dovrà utilizzare; fermo restando che tali informazioni e prescrizioni possano essere fornite in forme telematiche con appositi tutorial.

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa

scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore e' tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

ART.51 ORARIO DI LAVORO

Il telelavoratore è libero di gestire autonomamente il proprio orario di lavoro, fermo restando che i carichi di lavoro assegnati devono essere equivalenti a quelli dei prestatori presenti nei locali dell'azienda.

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore gli articoli inerenti all'orario normale di lavoro, durata massima dell'orario di lavoro, lavoro straordinario, riposo giornaliero, pause, lavoro notturno.

Il lavoratore agile seguirà, salvo le intese modificative anche occasionali, lo schema di lavoro, in alternanza tra presenza nel o nei luoghi di lavoro e assenza dagli stessi, previsto dagli accordi iniziali e dalle successive modificazioni concordate.

TITOLO VI ORARIO DI LAVORO

ART. 52 ORARIO DI LAVORO

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

La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, 1 e 48 ore, comprese le ore di straordinario.

Ai fini della disposizione di cui al precedente comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo che può variare da un minimo di sei mesi ad un massimo di dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche inerenti all'organizzazione del lavoro e/o collegate alla tipologia di attività.

Nella settimana lavorativa si potrà superare il limite di 48 ore settimanali purché vi siano settimane lavorative di meno di 48 ore in modo da effettuare una compensazione e non superare il limite delle 48 ore medie nel periodo di riferimento.

L'attività potrà essere concentrata in alcuni periodi e ridotta in altri in modo da realizzare una efficiente gestione dei fattori produttivi.

I limiti settimanali del normale orario di lavoro previsti dal presente contratto sono fissati solo ai fini contrattuali.

La durata massima dell'orario di lavoro, pari a 48 ore medie nel periodo di riferimento, si applica anche nei confronti degli apprendisti maggiorenni.

Le suddette limitazioni dell'orario di lavoro non si applicano agli impiegati di cui all'art. 1, RDL 15.3.23 n. 692, in relazione all'art. 3, RD 10.9.23 n. 1955.

Il lavoro svolto nella giornata di domenica, darà diritto a una maggiorazione pari al 10 per cento per ogni ora lavorata. L'orario di lavoro sarà esposto nei locali dell'azienda.

Le parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti normative di legge sull' orario di lavoro non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall' art 1 del DRL 692/1923 il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i soci lavoratori dipendenti o i lavoratori dipendenti con funzioni direttive

svolgenti determinate funzioni . A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa della cooperativa o di un reparto di essa con diretta responsabilità dell' andamento dei servizi (art 2 e 3 RD n 1955 /923).

I soci lavoratori e i lavoratori dipendenti di cui sopra hanno diritto a un' indennità speciale nella misura del 10 % della paga base nazionale.

ART. 53 ORARIO DI LAVORO PER I LAVORATORI DI MINORE ETÀ

Per la disciplina della tutela del minore nello svolgimento dell'attività lavorativa subordinata si rimanda alle leggi vigneti in materia.

ART. 54 RIDUZIONE DELL'ORARIO

Le parti concordano una riduzione dell'orario annuale pari a 32 ore relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54/77 e successive modificazioni.

Il monte ore annuo aumenterà di ulteriore quattro ore per ogni anno di anzianità, fino al limite massimo di 60 ore annue

Le riduzioni di cui al presente articolo verranno attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata di una giornata intera o di mezza giornata. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore, i permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori e comunque in modo da non ostacolare la normale attività produttiva dell'azienda.

I permessi non goduti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure potranno essere fruiti, con le medesime modalità sopra previste, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno seguente.

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di permessi di cui al presente articolo, le frazioni di mese saranno cumulate.

La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni 30 giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni.

La frazione inferiore ai 15 giorni non verrà considerata.

I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

ART.55 DISTRIBUZIONE ORARIO DI LAVORO GIORNALIERO

L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, la cui determinazione e durata è demandata alla contrattazione aziendale, come pure i turni di riposo settimanale e dei congedi a conguaglio nonché i turni di servizio tenendo conto delle esigenze dei soci lavoratori e dei lavoratori dipendenti.

Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.

ART.56 LAVORATORI NOTTURNI

Il lavoro notturno è quello prestato dalle ore 22.00 e le 6.00 del mattino.

Le maggiorazioni per lavoro notturno previste nell'apposita voce di trattamento economico dello straordinario, sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte come descritto al precedente comma, salvo diverse previsioni della contrattazione integrativa.

Per i soli lavoratori con qualifica notturno la maggiorazione è del 12%.

TITOLO VII

CAPO I - PART-TIME

ART. 57 LAVORO A TEMPO PARZIALE O PART TIME

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL.

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza 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.

Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo: Orizzontale: ad orario di lavoro giornaliero ridotto;

Verticale: a tempo pieno nell'arco della giornata, ma solo per determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno;

Misto: per periodi, orizzontale e per altri, verticale.

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e ai fini della prova valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno previsti dal presente CCNL.

Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese.

Possono essere previste clausole flessibili o elastiche delle norme di legge.

Nel contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, il datore ha facoltà di richiedere al dipendente lo svolgimento di prestazioni supplementari (lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno.

ART.58 LAVORO A TEMPO PARZIALE NEL WEEKEND

E' prevista la possibilità di stipulare contratti di lavoro a tempo parziale della durata di almeno otto ore settimanali, per il fine settimana, per lavoratori studenti e lavoratori percettori di forme di sostegno e/o integrazione al reddito.

ART.59 CLAUSOLE FLESSIBILI E CLAUSOLE ELASTICHE

In applicazione di quanto previsto dall'art.6 c.4 del D.Lgs.n.81/2015, le parti interessate, con specifico accordo scritto, potranno prevedere nel contratto di lavoro a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto a termine, l'apposizione di clausole elastiche che possano prevedere:

- la dislocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part- time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
- la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata;
- la attivazione di una flessibilità parallela a quella prevista per i lavoratori a tempo pieno.

Il lavoratore deve fornire il proprio consenso allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con l'apposizione di clausole elastiche, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro.

L'eventuale rifiuto dello stesso non integra in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento. E' riconosciuta l'unilaterale facoltà di revocare il predetto consenso, esclusivamente, al ricorrere ad una delle condizioni di cui all'art.8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'art.10, primo comma, della legge 20 maggio 1970 n.300.

Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando clausole elastiche, in presenza di particolari esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o

sostitutivo, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore con preavviso di almeno 1 giorno lavorativo, ma il lavoratore può accettare la modifica anche comunicata oralmente.

Le ore di lavoro richieste a seguito dell'applicazione di clausole elastiche che determino un incremento duraturo della quantità della prestazione lavorativa, verranno retribuite, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota di retribuzione c/o in alternativa verranno retribuite con un'indennità annuale pari ad un massimo di 120 euro non cumulabili, liquidabili entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Quanto precede non si applica:

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

qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore e accettata dal datore di lavoro;

qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale;

qualora si inserisca in una dimensione di flessibilità generale ex. Art. 62 del presente CCNL.

Nel caso in cui le clausole elastiche permettano di aumentare la durata della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro non può superare il limite delle 42 ore settimanali, a meno che non si versi in una dimensione di flessibilità generale.

ART. 60 LAVORO SUPPLEMENTARE

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive occorrenti, il datore di lavoro, in attuazione dell'art.6 c.2 del D.Lgs.n.81/2015, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:

a. prestazioni supplementari ai lavoratori assunti con contratto a tempo parziale;

b. prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale per le stesse causali e con le medesime modalità previste per i lavoratori a tempo pieno dal presente CCNL.

Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata fino alle

8 ore giornaliere, ovvero quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'art.5 c.2 del D.Lgs.n.81/2015.

Il lavoratore può rifiutarsi di prestare lavoro supplementare soltanto in base a comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di lavoro supplementare, in base a comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento e/o altro provvedimento disciplinare.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 15%, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente contratto per i lavoratori a tempo pieno. Alle suddette prestazioni di lavoro straordinario verranno applicate le norme previste dal presente Contratto per i rapporti di lavoro a tempo pieno.

ART. 61 DIRITTO DI PRECEDENZA

Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato può fare richiesta di passare a tempo parziale. L'azienda si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali, salvo diverse disposizioni di legge.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art.3

c.3 della legge 5 febbraio 1992 n.104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art.3 della Legge n.104/1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del d.lgs.n.151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, è previsto un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale, in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni e/o a mansioni equivalenti, rispetto a quelle per cui si assume. Tale diritto si estingue con il diniego espresso dei lavoratori con le suddette caratteristiche al passaggio a tempo pieno.

TITOLO VIII

FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO - RIPOSI COMPENSATIVI E BANCA DELLE ORE

ART. 62 FLESSIBILITÀ

In relazione a particolari esigenze di servizio, collegate ad incrementi di attività a carattere stagionale, potranno essere adottati sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro per periodi plurisettimanali, intendendosi per tali quei sistemi di distribuzione dell'orario di lavoro che comportano per una o più settimane prestazioni lavorative di durata superiore a quelle prescritte dall'articolo 52 e per le altre, a compensazione, prestazioni di durata inferiore.

Conseguentemente il maggior lavoro effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore dalle 42 alle 48 ore, non dà diritto a compenso per lavoro straordinario, mentre per le settimane con prestazioni di durata inferiore a quella prevista dallo stesso articolo 52 non dovrà darsi luogo a riduzioni della normale retribuzione.

Il numero delle settimane per le quali è possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore a quelle dell'articolo 52 non potrà superare le cinque settimane consecutive, fermo restando il diritto al normale godimento del riposo settimanale di legge.

Il recupero delle maggiori prestazioni di lavoro verrà effettuato attraverso congedi di conguaglio il cui godimento avverrà nei periodi di minore intensità produttiva e comunque entro dodici settimane a far data dall'inizio del periodo di maggior prestazione lavorativa.

Il monte ore annua da utilizzarsi per il recupero non potrà superare le 90 ore.

Qualora le imprese intendano applicare i suddetti sistemi, l'adozione dei programmi sarà preceduta da un incontro tra direzione aziendale e RSU o delegato aziendale nel corso del quale la direzione aziendale esporrà le esigenze dell'impresa ed i relativi programmi, al fine di procedere ad un esame congiunto. Dopo questa fase, concluso l'esame congiunto, e comunque almeno due settimane prima dell'avvio dei nuovi programmi, a cura della direzione aziendale si darà comunicazione ai lavoratori dei programmi definiti. Saranno fatte salve le situazioni di persone che comprovino fondati e giustificati impedimenti.

ART. 63 DIVERSE REGOLAMENTAZIONI DELL'ORARIO ANNUO COMPLESSIVO

Le Parti convengono sull'obiettivo di ottimizzare le risorse attraverso una migliore organizzazione del lavoro, e cioè attraverso una più adeguata combinazione tra l'utilizzo delle tipologie di rapporto di lavoro, le rispettive entità necessarie a coprire le esigenze di organico previste, la definizione degli orari e la loro distribuzione, il godimento delle ferie e dei permessi.

Le Parti convengono che in questo modo si possa meglio corrispondere alle esigenze di flessibilità delle imprese, volte al miglior utilizzo delle attrezzature anche con il prolungamento delle fasi stagionali, facendo meglio incontrare le esigenze delle imprese con quelle dei lavoratori, anche per il contenimento del lavoro straordinario ed una migliore regolazione del tempo parziale e dei rapporti di lavoro non a tempo indeterminato.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono che le aziende o i gruppi di aziende che intendessero avvalersi della possibilità di cui al presente articolo dovranno attivare una negoziazione a livello aziendale o interaziendale per il raggiungimento di accordi, anche di tipo sperimentale, riferiti all'intera azienda o parti di essa, su una o più delle materie concernenti l'utilizzo delle prestazioni lavorative sulla base delle ore di lavoro complessivamente dovute a norma del presente Contratto e/o le particolari citate tipologie di rapporti di lavoro.

I contenuti dei predetti accordi, che saranno realizzati nel contesto di programmi di massima annuali, potranno - fatte salve le norme di legge, l'orario normale settimanale di riferimento di cui all'articolo 53, nonché tutti gli aspetti concernenti maggiorazioni o a contenuto economico - superare i limiti quantitativi previsti dalla normativa contrattuale vigente per le relative materie.

In tali accordi, le Parti attiveranno una "Banca delle ore" al fine di mettere i lavoratori in condizione di utilizzare in tutto o in parte riposi compensativi a fronte di prestazioni eventualmente eccedenti l'orario medio annuo.

ART. 64 RIPOSI COMPENSATIVI E BANCA DELLE ORE

Le prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, con riferimento ai rapporti di lavoro disciplinati dal presente Contratto, anziché al trattamento economico di cui all'art. 65 al godimento di riposi compensativi ai sensi dell'articolo 5, comma 5, D.lgs. n. 66/2003.

Le Parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui al presente Contratto, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la Banca delle ore, la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità:

- i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i periodi di maggiore intensità lavorativa. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;
- i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 5 ore;
- per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.

Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti, si chiarisce che le ore lavorate in eccedenza e non recuperate entro il 31 Dicembre di ogni anno saranno pagate con la maggiorazione del 10%, salvo il caso in cui il lavoratore ne abbia richiesto l'utilizzo nel semestre successivo d'accordo con l'azienda.

Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

L'istituto della "Banca delle ore" si applica solo con riferimento al lavoro straordinario, con l'ulteriore specificazione che la norma di cui all'art. 65, trova applicazione soltanto in caso di accordo tra Azienda e lavoratore (sentita - ove presente - la

RSA), mentre la disciplina di cui al presente articolo è di applicazione generale. Pertanto, per tutti i lavoratori per i quali l'azienda abbia optato per l'attivazione dell'istituto della "Banca Ore", le ore di straordinario effettuate, non saranno retribuite con una maggiorazione ma attraverso l'utilizzo dei riposi compensativi.

TITOLO IX

LAVORO STRAORDINARIO

ART. 65 LAVORO STRAORDINARIO

Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale settimanale di cui all'art 52 del presente Contratto sono considerate lavoro straordinario.

Il ricorso a prestazioni lavorative straordinarie deve esser contenuto, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali.

Le ore di lavoro straordinario dovranno essere autorizzate dal datore di lavoro e saranno a cura di esso cronologicamente annotate e riportate nel libro unico del lavoro.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è ammesso, anche in deroga al limite di 250 ore annuali, in relazione a:

a) casi di esigenze tecnico-produttive e di impossibilità a fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;

b) casi di forza maggiore;

c) casi in cui la mancata esecuzione di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o ai servizi alle persone o alla produzione dei servizi;

d) eventi particolari, quali mostre, fiere, serate a tema, feste cittadine, eventi di moda e/o di promozione turistica;

e) allestimento di servizi per eventi particolari, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'art.19 della legge 7 agosto 1990 n.24, sostituito dall'art. 2 comma 10, legge 24.12.1993 n 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali.

Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive stabilite nel presente contratto.

La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata di norma alla fine del periodo mensile di paga in cui il lavoro è stato prestato e comunque non oltre il mese successivo.

Previo accordo con il lavoratore una quota non superiore al 50% del monte ore previsto dal precedente punto 2, potrà confluire nella Banca delle ore, al netto della maggiorazione economica oraria, che sarà liquidata al lavoratore di volta in volta.

Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della normale retribuzione del presente contratto:

- 15% per le prestazioni di lavoro dalla 40° (quarantunesima) alla 48° (quarantottesima) ora settimanale;
- 30% (venticinque percento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° (quarantottesima) ora settimanale;
- 30% (quaranta per cento) straordinario notturno
- 50% (quaranta per cento) straordinario notturno festivo

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

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

ART. 66 CRITERI DI COMPUTO DELLO STRAORDINARIO

Nel criterio del computo dello straordinario, i periodi delle ferie annuali e dei periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media.

Inoltre, nel caso di lavoro straordinario, se il riposo compensativo di cui ha beneficiato il lavoratore è previsto in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione retributiva di cui all'articolo precedente al punto 2, le ore di lavoro straordinario prestate non si computano ai fini della media dell'orario di lavoro.

ART. 67 LAVORO NOTTURNO

Le ore di lavoro ordinario svolto dalle ore 22,00

alle ore 6,00 verranno retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 12%. Diversi e più funzionali criteri di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale richiamati dalla peculiare natura dell'attività svolta potranno essere negoziati dalle parti a livello aziendale.

TITOLO X

FERIE, FESTIVITÀ, RIPOSO E PERMESSI

ART. 68 FERIE

Il lavoratore dipendente ha diritto ad un periodo di ferie nella misura di ventisei giorni. A tal fine, la settimana

lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di sei giornate. Le ferie non sono di norma frazionabili. Le ferie sono un diritto del lavoratore irrinunciabile ed inalienabile e non sono monetizzabili.

Le ferie devono essere normalmente godute nel corso dell'anno di competenza. In ogni caso il periodo di ferie deve essere goduto per un periodo non inferiore a due settimane consecutive su richiesta del lavoratore.

In caso di particolari esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno ovvero in caso di impossibilità derivante da uno stato di malattia o infortunio o da assenza obbligatoria, le eventuali ferie residue fino alle quattro settimane saranno fruite entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Diversi e più funzionali criteri di ripartizione delle ferie annuali potranno essere concordati tra datore di lavoro e lavoratori nell'ambito di una programmazione, possibilmente annuale, della distribuzione del tempo libero. Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettanti per legge e le festività nazionali e infrasettimanali, le giornate non più festive agli effetti civili, conseguentemente il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono

le predette giornate di riposo settimanale spettanti per legge, le festività nazionali ed infrasettimanali e le giornate non più festive agli effetti civili cadenti nel periodo stesso.

Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.

Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione di fatto in atto.

Nella quantificazione del diritto alle ferie, non vanno detratti gli eventuali periodi di assenza per maternità obbligatoria, malattia o infortunio.

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai soli fini della determinazione dei ratei di ferie, i giorni lavorati – determinati in 26mi – relativi alle frazioni di mese non interamente lavorato, daranno diritto alla maturazione di un ugual numero di 26mi di un rateo di ferie.

Su richiesta del dipendente interessato, una parte delle ferie può essere goduta anche durante i periodi di attività formativa compatibilmente con le esigenze di servizio.

Per ragioni di servizio particolari, il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto altresì, al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

L'eventuale insorgenza della malattia, tempestivamente denunciata dal lavoratore e riconosciuta dall'Inps, interrompe il decorso delle ferie.

Il personale che rimane nell'azienda è tenuto a sostituire gli assenti senza diritto a maggior compenso, senza pregiudizio dell'orario di lavoro o soppressione del riposo settimanale.

Negli istituti, licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore dipendente tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno con la corresponsione della relativa indennità per le ferie non godute.

ART. 69 FESTIVITÀ

Le festività per le quali viene stabilito il trattamento economico di cui al presente articolo sono le seguenti festività nazionali:

anniversario della Liberazione 25 aprile, festa del Lavoro 1° maggio, festa della Repubblica 2 giugno, giorno dell'unità

nazionale 4 novembre, Capodanno 1° gennaio, Epifania 6 gennaio, lunedì di Pasqua mobile Assunzione 15 agosto, Ognissanti 1° novembre, Immacolata Concezione 8 dicembre, S. Natale 25 dicembre, S. Stefano 26 dicembre, Patrono della Città.

Per effetto di quanto sopra nessuna detrazione dovrà essere fatta sulle normali retribuzioni in caso di mancata prestazione di lavoro nelle suindicate festività.

Al lavoratore assente nelle giornate di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio, dovrà essere corrisposta 1 giornata di retribuzione contrattuale senza alcuna maggiorazione.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio della lavoratrice, il lavoratore ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro.

Non è dovuto, il trattamento di cui sopra, nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio o dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Al personale che lavora durante le sopra indicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con le maggiorazioni per lavoro festivo del 50%.

ART. 70 RIPOSI SETTIMANALI

Ogni sette giorni di lavoro il lavoratore ha diritto di un riposo consecutivo di almeno 24 ore, solitamente coincidente con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.

Il riposo settimanale è calcolato come media di un periodo non superiore a 14 giorni - fanno eccezione le seguenti casistiche:

a) le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;

b) le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;

Il riposo di 24 ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche:

a) attività stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al servizio o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie che trattano materie prime di facile deperimento e il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di tre mesi all'anno, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a tre mesi;

b) i servizi e attività il cui funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività;

c) attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia; Sono fatte salve le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica nonché le deroghe previste dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370.

ART. 71 INTERRUZIONE - SOSTE – SOSPENSIONE – RIDUZIONE D'ORARIO – RECUPERI - INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

Riposo Giornaliero - Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale di 40 ore, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore.

Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.

Nell'orario di lavoro giornaliero non è compresa l'interruzione meridiana da trascorrersi nell'azienda, la cui durata non potrà essere inferiore a 2 ore.

Pause – Quando l'orario giornaliero eccede le 6 ore, il datore di lavoro, al fine di consentire al recupero delle energie psico-fisiche, deve concedere un intervallo da un minimo di 10 minuti, fino a 2 ore.

Pausa pasto - La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di due ore, e viene concordato tra i lavoratori dipendenti ed il datore di lavoro e, nel caso presente, con la rappresentanza sindacale.

Soste - Per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del lavoratore dipendente è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

Sospensioni - In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore dipendente questi ultimi hanno diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.

Recuperi - Il recupero delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore, o per le interruzioni o periodi di minor lavoro concordati tra le OOSS stipulanti il presente contratto, è consentito purché i conseguenti prolungamenti d'orario non eccedano il limite massimo di un'ora al giorno e siano disciplinati da un accordo tra le parti.

ART.72 ROL NON FRUITI

I permessi ROL non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto del presente contratto in atto al momento della scadenza, ove non sia possibile fruirne entro il 30 giugno dell'anno successivo.

TITOLO XI

ASPETTATIVA, CONGEDI DIRITTO ALLO STUDIO

ART. 73 ASPETTATIVA

Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in due periodi pari ad un mese ogni anno di anzianità maturata fino ad massimo di 6 (sei) mesi.

Il lavoratore dipendente che entro 5 (cinque) giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

Qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, il datore può richiedere al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 5 (cinque) giorni.

Al lavoratore dipendente, ammalato a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 (centoventi) giorni, alle seguenti condizioni:

a) che siano esibiti dal lavoratore dipendete regolari certificati medici;

b) che non si tratti di malattie croniche o psichiche;

c) che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto.

ART. 74 CONGEDO PER MATRIMONIO

Al lavoratore dipenderite non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 (quindici) giorni consecutivi.

Durante tale periodo, decorrerà la normale retribuzione mensile.

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 (quindici) giorni di calendario. Il lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per altri 5 giorni senza retribuzione.

Gli impiegati in congedo sono integralmente a carico del datore di lavoro e viene loro corrisposta la normale retribuzione. Agli operai, invece, l'assegno per congedo matrimoniale viene erogato dal datore di lavoro, e a seconda dell'inquadramento previdenziale aziendale, è possibile che parte della retribuzione sia a carico dell'Inps, sempre a condizione che si fruisca effettivamente del congedo e che il rapporto di lavoro sia in corso da almeno una settimana.

La base economica su cui calcolare l'assegno e' la sola retribuzione corrente, senza i ratei della tredicesima, i compensi per ferie non fruite o per straordinario e le quote dei compensi corrisposti al lavoratore una tantum.

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

ART. 75 CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI

Ai sensi dell'art.4 c.2 della Legge n.53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal Decreto Interministeriale n.278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art.433 del Codice Civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo - di norma con la precisazione della durata minima dello stesso - e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art.3 del citato Decreto Interministeriale.

ART. 76 PERMESSI PER ELEZIONI

In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni (elezioni politiche, europee e amministrative), tutti i lavoratori dipendenti che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, quindi scrutatori, segretari e presidenti di seggio, compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum (nazionali o regionali), i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori dei referendum hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni di assenza dal lavoro per le operazioni preliminari, per il voto e per lo scrutinio delle schede sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa (art. 119, T.U. 361/1957; art. 11, L. 21.3.1990, n. 53).

Tali assenze sono quindi utili ai fini della maturazione dell'indennità di presenza ove correlata alla semplice presenza in servizio (Cass. 23.10.2002, n. 14949).

ART. 77 LAVORATORI STUDENTI

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31.12.62 n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19.1.42 n. 86.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore 'pro capite' in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data.

In ogni azienda e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

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

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

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

Nelle Aziende che occupano fino a 15 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

Eventuali permessi spettanti per lo stesso titolo in forza di accordi aziendali vigenti alla data di stipula del presente contratto non sono cumulabili con le ore di permesso riconosciute dal presente articolo.

L'Ente Bilaterale ha il compito di analizzare e studiare dei permessi retribuiti per corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al comma 1, possano essere richiesti per l'acquisizione di un diploma di qualifica professionale riferito al settore di riferimento.

L'ente bilaterale ha altresì il compito di analizzare e studiare dei permessi per i lavoratori in possesso della carta blu europea interessati ad acquisire una qualifica professionale nel settore del turismo.

ART. 78 DIRITTO ALLO STUDIO

Per il diritto allo studio sono previste 150 ore nel triennio utilizzabili anche in un solo anno, elevate a 250 per la frequenza di corsi per il recupero della scuola dell'obbligo nonché di lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri.

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

a) il corso deve essere svolto presso istituti pubblici o privati ma legalmente riconosciuti;

b) il corsista dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

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

d) il rapporto tra ore di permesso retribuito e ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto; si riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i

corsi di studio non dovranno superare il 2 % della forza occupata alla data di cui al precedente comma. In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

Le norme del presente articolo non si applicano alle aziende con meno di 50 dipendenti

ART. 79 FORMAZIONE PROFESSIONALE E TIROCINI DI ORIENTAMENTO

I corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

a) devono essere correlati all'attività aziendale e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;

b) devono essere svolti presso sedi pubbliche o private accreditate dalla regione;

c) devono prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

Tirocini di orientamento:

sono interventi di pura formazione. Si rimanda alle norme previste in materia di formazione emanate negli ambiti regionali.

Il massimo di fruizione di ore retribuite è di 150 per il triennio, usufruibili anche in un solo anno.

Per non rischiare rallentamenti nell'attività aziendale possono contemporaneamente fare ricorso ai predetti permessi:

a) diritto allo studio il 2 % della forza lavoro;

b) la formazione professionale il 2 % della forza lavoro;

c) diritto allo studio e formazione professionale complessivamente il 3%.

Le richieste devono essere presentate rispettivamente entro il 30/06 e il 31/12.

Il datore di lavoro dovrà pertanto valutare considerando il monte ore disponibile, il rispetto dei limiti numerici, e soprattutto le caratteristiche del corso di studio/professionale oggetto delle richieste.

Il lavoratore è tenuto a fornire all'azienda in aggiunta al certificato di iscrizione, una certificazione di frequenza ogni trimestre.

ART. 80 PERMESSI PER SOSTENERE GLI ESAMI

Tutti i lavoratori studenti, compresi quelli universitari (anche fuori corso), hanno diritto ad un giorno di permesso retribuito per lo svolgimento dell'esame.

La concessione del permesso non è subordinata all'esito dell'esame, ma dipende solo dal fatto che lo stesso venga sostenuto.

A tal fine, su richiesta del datore di lavoro, il lavoratore è obbligato a presentare la documentazione che comprova l'avvenuto esame.

Il permesso giornaliero viene concesso indipendentemente dall'ora in cui viene effettuato l'esame e quindi anche se non coincide con l'orario di lavoro.

I privatisti non iscritti a corsi regolari di studio hanno diritto a permessi retribuiti per sostenere gli esami; se l'esame è suddiviso in una prova scritta e una prova orale da sostenere in giorni distinti, i giorni di permesso retribuito spettano una sola volta e non per ciascuna prova.

ART. 81 ASPETTATIVA STRAORDINARIA PER FORMAZIONE PERMANENTE

La durata massima è di 12 mesi per i lavoratori con almeno tre anni di anzianità di aspettativa non retribuita: al fine di

completare la scuola dell'obbligo;

conseguire il titolo di II grado;

il diploma universitario o di laurea; per partecipare ad attività formative.

Al lavoratore con anzianità inferiore ai 3 anni vengono riconosciute 120 ore di permesso non retribuito nell'intero anno

solare.

Detti permessi devono essere programmati trimestralmente in sede aziendale compatibilmente alle esigenze produttive.

TITOLO XII

TRASFERIMENTI E MISSIONI

ART.82 MISSIONI

L'impresa ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza. In tal caso il

personale non può rifiutare di lavorare in missione e allo stesso compete oltre alle normali spettanze:

a) rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute;

b) rimborso delle spese di vitto e di alloggio a piè di lista, quando la durata della trasferta obblighi il dipendente a sostenere tali spese;

c) rimborso di eventuali altre spese sostenute in stretta relazione all'espletamento della missione sempre che autorizzate e comprovate (postali, telefoniche e simili);

d) una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo. Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. In alternativa al lavoratore che compia un minimo di 15 missioni all'anno, con almeno 10

pernottamenti, l'azienda potrà corrispondere, in luogo della diaria di cui al punto 2) una indennità pari a non meno del 10% della retribuzione per 14 mensilità. La scelta tra le opzioni di rimborso, a piè di lista o con diaria, è lasciata al lavoratore.

L'ente bilaterale su richiesta delle parti, potrà studiare e proporre una o più alternative o proposte economiche per adeguare la trasferta alle aspettative delle parti.

ART. 83 TRASFERTE

Per i viaggi in ferrovia, eventuali differenze o supplementi, dovranno essere concordati e autorizzati preventivamente, di volta in volta, dall'impresa.

Per i viaggi aerei, da autorizzarsi preventivamente, sarà rimborsato il costo della classe turistica.

ART. 84 RIMBORSI CAPO FAMIGLIA CON CONGIUNTI

I trasferimenti di residenza danno diritto, nei confronti del lavoratore che sia capo famiglia con congiunti a carico, al:

a) rimborso delle spese effettive di viaggio sostenute per sé e per ogni familiare a carico previa presentazione dei relativi giustificativi;

b) rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio, previa presentazione dei relativi giustificativi;

c) rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 mesi;

d) un'indennità pari a 1 mensilità della normale retribuzione (esclusi gli assegni familiari).

ART. 85 RIMBORSI

Al lavoratore che non sia capo famiglia o che non abbia congiunti a carico spettano i rimborsi di cui ai punti a), b) e c) del precedente articolo, mentre l'indennità di cui al punto d) sarà ridotta a 50%.

ART. 86 TRASFERIMENTO

A norma dell'art. 13, legge 20.5.70 n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da una unità aziendale a un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro 6 mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

ART. 87 TRASPORTO

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza e al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.

Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento, saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nel presente Capo.

TITOLO XIII

GRAVIDANZA E PUERPERIO

ART. 88 MATERNITÀ, PATERNITA' E PUERPERIO

Durante lo stato di gravidanza e puerperio a titolo di "congedo di maternità" 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) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 151/2001, e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lettere a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Il diritto di cui alla lettera c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001, in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

Al padre lavoratore inoltre è riconosciuto, ai sensi delle modifiche apportate al D.lgs 151/2001 dalla L 92/2012 e DL 22 dicembre 2012 la possibilità di usufruire del congedo obbligatorio e facoltativo.

I periodi di congedo di maternità 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.

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

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

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applicano le disposizioni del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

ART. 89 CONGEDO PARENTALE

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro "congedo parentale", secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i, per ogni bambino, nei suoi primi otto anni di vita.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del D.Lgs. n. 151/2001.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

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

b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001;

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

d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. n. 151/2001.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o

frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Ai sensi dell'art. 34 del T.U. (D.Lgs. n. 151/2001), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.

Viene inoltre riconosciuta la possibilità per la madre lavoratrice al termine del periodo di congedo di richiedere, in luogo del congedo parentale, un contributo utilizzabile alternativamente per il sevizio di baby sitting o per far fronte agli oneri di rete pubblica dei servizi per l 'infanzia o dei servizi privati accreditati, (misure sperimentali introdotte per gli anni 2013 2015);e la facoltà per i lavoratori e per le lavoratrici, di usufruire del congedo parentale frazionando i giorni di congedo in periodi orari, definendo i criteri di calcolo della base oraria ed equiparazione del monte ore alla giornata lavorativa

2. Riposi giornalieri

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, 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, nei seguenti casi:

a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;

b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;

c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;

d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lettere a), b), c) del capoverso precedente, all'esplicito consenso scritto della madre.

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. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

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.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.

3. Apprendistato e maternità

Le norme previste dalle leggi e dal presente contratto collettivo in tutela della maternità hanno valore per tutte le categorie di dipendenti regolati dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

4. Normativa

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato a 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.

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.

Ai sensi della legge 31 marzo 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.

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

ART. 90 CONGEDI E PERMESSI PER HANDICAP

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

Ai sensi dell'art.42 c.2 del D.Lgs.n.151/2001 così come modificato dalla Legge n.183/2010, dopo il compimento dei tre anni da parte del bambino portatore di handicap, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art.33 della Legge n.104/1992 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa, pur se continuativa, nell'ambito del mese.

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

TITOLO XIV

MALATTIE E INFORTUNI

ART. 91 MALATTIA

Il lavoratore ammalato ha l'obbligo di dare tempestiva notizia al proprio datore di lavoro della sua temporanea inabilità al lavoro ed inviare la relativa documentazione entro le 48 ore.

ART. 92 VERIFICHE SANITARIE

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

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

Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli Organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del Collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato per tre giorni consecutivi, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto e il lavoratore sarà considerato dimissionario, con la trattenuta suo carico dell' indennità di mancato preavviso.

ART. 93 CAMBIO INDIRIZZO

Il lavoratore deve comunicare tempestivamente eventuali cambiamenti di indirizzo durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, il datore di lavoro presume che esso dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.

ART. 94 PRESCRIZIONI MEDICHE

Il lavoratore assente per malattia o infortunio è tenuto a rispettare le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

ART. 95 PRESENZA PRESSO DOMICILIO

Il lavoratore deve essere presente nel proprio domicilio, almeno dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19 di tutti i giorni, comprese le domeniche e i giorni festivi al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo da parte degli organi ispettivi.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi da quelli indicati al comma 2) del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi. Salvo i casi di forza maggiore, e solamente ed esclusivamente nei casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al comma.

1) del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, DL 12.9.83 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11.11.83 n. 638, comma 14), nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

ART. 96 PERIODO DI COMPORTO

Le parti hanno stabilito un periodo di comporto, cioè di conservazione del posto di lavoro, tenendo conto della gravità dell'evento morboso che impedisce la prestazione lavorativa.

Di conseguenza è stato previsto il periodo di comporto annuale per sommatoria di giorni 45 di calendario nell'arco di un anno solare, per eventi morbosi di genere (a titolo semplificativo: stati influenzali o infettivi). Il periodo di comporto è stabilito in giorni 220 di calendario nell'arco di un anno solare, per sommatoria, in dipendenza di eventi morbosi di notevole gravità (a titolo semplificativo: AIDS, patologie tumorali, tossicodipendenza da droghe ed alcol, altri eventi morbosi cronici e /o invalidanti).

ART. 97 CONSERVAZIONE DEL POSTO

Il lavoratore dipendente non in prova, in caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro . Resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975 n. 419 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC.

Il lavoratore dipendente non in prova, in caso di malattia professionale ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.

Per il personale assunto a termine la conservazione del posto è comunque limitata al solo periodo di stagione o di ingaggio.

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

ART. 98 MALATTIA DURANTE LE FERIE

La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso periodo di ferie;

malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi possono risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e il datore non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

ART. 99 ASPETTATIVA DOPO IL PERIODO DI COMPORTO

Il lavoratore non in prova, ammalato o infortunato sul posto di lavoro ha diritto alla conservazione del posto per i periodi di comporto sopra indicati.

Su richiesta del lavoratore, il periodo di comporto senza retribuzione, sarà prolungabile di un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni, alle seguenti condizioni:

siano malattie croniche e/o psichiche;

il lavoratore deve consegnare i regolari certificati medici;

Il lavoratore che intenda beneficiare del periodo di aspettativa di cui sopra al punto precedente, deve presentare al datore di lavoro una richiesta a mezzo raccomandata a/r, almeno 20 giorni prima della scadenza del normale periodo di comporto.

Nella richiesta dell'aspettativa, il lavoratore deve firmare espressamente la dichiarazione di accettazione delle sopraelencate condizioni.

ART. 100 DENUNCIA DELLA MALATTIA

Nell'ambito della normativa del Servizio Sanitario Nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio Sanitario Nazionale.

In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica è inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale, secondo le modalità stabilite per la trasmissione telematica dei certificati medici nel settore privato dalla normativa vigente, e in particolare dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'articolo 50, comma 5-bis, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, introdotto dall'articolo 1, comma 810, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dal predetto Istituto è immediatamente inoltrata, con le medesime modalità, al datore di lavoro. Resta fermo, per il lavoratore, l'obbligo di comunicare al medico il codice fiscale e l'indirizzo al quale è reperibile, se diverso dalla residenza o dal domicilio abituale. Resta in capo allo stesso lavoratore l'obbligo di informare il proprio datore di lavoro dell'assenza e dell'indirizzo al quale è reperibile per i controlli medico-fiscali. L'obbligo per il lavoratore di presentare e/o di inviare in

forma cartacea l'attestazione al datore di lavoro e il certificato all'INPS sussiste solo nei casi in cui il medico rilasci la certificazione in forma cartacea e non proceda all'invio online del certificato a causa di particolari problemi tecnici. Il lavoratore può comunque chiedere al medico una copia cartacea del certificato trasmesso online.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo nel recapito o nella trasmissione della certificazione di inizio o di continuazione della malattia.

ART. 101 TRATTAMENTO ECONOMICO

Durante il periodo di malattia previsto il lavoratore dipendente (escluso l'apprendista descritto all'articolo 32) avrà diritto al seguente trattamento economico:

1) per i primi (3) tre giorni di (carenza) malattia viene erogata un'indennità pari al 20% della retribuzione lorda giornaliera cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;

2) dal (4) quarto al (10) decimo giorno viene integrata alla indennità lorda giornaliera erogata dall'Inps, la percentuale del 25%;

3) dall'(11) undicesimo al (20) ventesimo giorno viene integrata alla indennità lorda giornaliera erogata dall'Inps, la percentuale del 30%;

4) dal (21) ventunesimo al (180) centottantesimo giorno viene integrata alla indennità lorda giornaliera erogata dall'Inps la percentuale del 33.34%.

L'integrazione a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INPS per un qualsiasi motivo non corrisponde l'indennità prevista per legge.

ART. 102 INFORTUNIO

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro secondo le disposizioni di legge contenute nel Testo Unico approvato con DPR 30.6.65

n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni. Il lavoratore infortunato ha l'obbligo di dare notizia al proprio datore di lavoro su qualsiasi infortunio, anche per gli infortuni di lieve entità.

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

L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti. Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.

ART. 103 TRATTAMENTO ECONOMICO INFORTUNIO

Ai sensi dell'articolo 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro, l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al sessanta per cento della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

Tali importi verranno erogati alle normali scadenze dei periodi di paga.

INVALIDITA' TEMPORANEA	PERIODO	PERCENTUALE A CARICO DATORE DI LAVORO	PERCENTUALE INAIL
Inabilità temporanea	Giorno infortunio	100%	0 --
Periodo di carenza	3 giorni successivi	6 60%	--
Inabilità temporanea	Dal 4° al 90°	40%	60%
Inabilità temporanea	Dal 91° giorno in poi	25%	75%

L'integrazione a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'Inail per un qualsiasi motivo non corrisponde l'indennità prevista per legge.

Per il personale assicurato dal datore di lavoro contro gli infortuni resta inibita ogni forma di cumulo tra le indennità relative a tale assicurazione e le prestazioni corrisposte dall'INPS.

Nel caso di lavoratore infortunato non assicurato contro gli infortuni sul lavoro, spettano gli stessi diritti visti in caso di malattia.

ART. 104 ANTICIPAZIONE INDENNITÀ INAIL

Durante il periodo d'infortunio sul lavoro, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore assunto a tempo indeterminato, alle normali scadenze dei periodi di paga, a titolo di anticipazione, l'indennità per inabilità temporanea assoluta chiedendone, nel contesto il rimborso all'Istituto assicuratore.

Ai sensi dell'art. 70, DPR 30.6.65 n. 1124 Il datore di lavoro non può rifiutarsi di fare anticipazioni sull'indennità per inabilità temporanea quando ne sia richiesto dall'Istituto assicuratore. Il datore di lavoro deve, a richiesta dell'Istituto assicuratore, pagare all'infortunato, se questi si trova nel luogo dove risiede il datore di lavoro, l'indennità giornaliera per inabilità temporanea spettante a termine di legge, secondo le istruzioni date dallo stesso Istituto assicuratore.

L'ammontare delle indennità è rimborsato al datore di lavoro dall'Istituto assicuratore alla fine di ogni mese, salvo diversa convenzione.

Qualora l'INAIL non riconosca il diritto all'indennità o, comunque, non ne rimborsi l'importo al datore di lavoro, l'anticipazione sarà detratta dalla retribuzione, ratealmente.

Qualora nel corso di tale periodo intervenga la cessazione del rapporto di lavoro, i restanti importi da recuperare saranno trattenuti, complessivamente, dalle competenze di fine rapporto.

ART. 105 GIORNATE NON INDENNIZZABILI

I casi di giornate non indennizzabili sono:

assenza del lavoratore alle eventuali visite di controllo;

giornate non coperte da certificazione medica.

ART. 106 TOSSICODIPENDENZA

Il lavoratore dipendente, assunto con contratto a tempo indeterminato, per il quale sia stato accertato dalle competenti autorità sanitarie, lo stato di tossicodipendenza e intenda accedere ai servizi terapeutici di riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per un tempo non superiore ai 10 mesi.

Tale assenza non dà diritto o titolo a nessun tipo di competenza, né economica, né normativa, né previdenziale, e viene computata nel periodo normale di comporto.

ART. 107 ETILISMO

Il lavoratore dipendente, assunto con contratto a tempo indeterminato, per il quale sia stato accertato dalle competenti autorità sanitarie, lo stato di etilismo e intenda accedere ai servizi terapeutici di riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per un tempo non superiore ai 3 mesi da comprendere nel normale periodo di comporto.

Tale assenza non dà diritto o titolo a nessun tipo di competenza, né economica, né normativa, né previdenziale

TITOLO XV

SOSPENSIONE LAVORO

ART. 108 SOSPENSIONE

La sospensione del lavoro per fatto del datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, che ricomprende i casi di interruzione del lavoro o sospensione dell'attività aziendale, evidenziati da fatti riconducibili, direttamente od indirettamente, all'organizzazione produttiva dell'impresa tali da determinare la oggettiva impossibilità temporanea della prestazione lavorativa per breve durata sono poste a carico del datore di lavoro le retribuzioni di fatto.

Tale procedura non si applica nel caso di pubblica calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

TITOLO XVI

ANZIANITA' SERVIZIO

ART. 109 DECORRENZA ANZIANITA' DI SERVIZIO

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte dell'azienda .

A tutto il personale verranno riconosciuti otto scatti triennali per l'anzianità di servizio prestata senza interruzione di rapporto di lavoro presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso di aziende facente capo alla stessa società).

Gli scatti triennali decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità,gli importi degli scatti sono determinati in cifra fissa per ciascun livello di inquadramento

Nel caso in cui nel corso del triennio intercorrente tra l'uno e l'altro scatto siano intervenuti passaggi a livello superiore, gli importi relativi agli scatti precedenti saranno ricalcolati in base al nuovo valore al momento di maturazione del nuovo scatto senza liquidazione di arretrati per il periodo pregresso.

ART. 110 COMPUTO ANZIANITA' FRAZIONE ANNUA

In funzione a quanto stabilito sulla anzianità utile ai fini della maturazione del primo scatto per tutto il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiore o le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.

ART. 111 SCATTI DI ANZIANITA'

Gli importi della maturazione degli scatti , l'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione.

Mentre quella per il riconoscimento degli scatti di anzianità dal mese successivo a quello del compimento del triennio al socio lavoratore e al lavoratore dipendente, dovranno essere riconosciuto 8 scatti triennali di anzianità pari all' 1,50% della paga base conglobata rivalutata in occasione del nuovo triennio maturato.

TITOLO XVII

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 112 TRATTAMENTO ECONOMICO

La normale retribuzione del Lavoratore dipendente è costituita dalle seguenti voci:

a. paga base nazionale conglobata;

b. eventuali scatti di anzianità;

c. altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva anche aziendale;

d. eventuali indennità contrattuale;

ART. 113 RETRIBUZIONE DI FATTO

Si deve intendere retribuzione di fatto quella retribuzione che comprende ogni elemento erogato in modo non occasionale ma continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

SALARIO D'INGRESSO, le parti concordano al fine di incrementare i livelli occupazionali, una riduzione del 15% della retribuzione nel primo anno di lavoro in azienda.

ART. 114 RETRIBUZIONE MENSILE

La retribuzione mensile, sia normale che di fatto è in misura fissa e si riferisce a tutte le giornate del mese di calendario, quindi non variabile in relazione alle festività , ai permessi retribuiti, alle ferie ,alle giornate di riposo settimane di legge cadenti nel periodo di paga. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale.

ART. 115 QUOTA GIORNALIERA

La quota giornaliera della retribuzione , sia normale che di fatto, si ottiene in tutti i casi divi derido la Paga Base Nazionale Mensile per il divisore convenzionale che è pari a 26 giorni. Tale indice è valido a tutti i fini contrattuali, ivi compresi i casi di trattenuta per assenze non retribuite.

ART. 116 QUOTA ORARIA

La quota oraria della retribuzione sia di fatto che normale , si ottiene dividendo convenzionalmente la paga base nazionale mensile con il divisore orario, in forma più specificata 173.

ART. 117 PAGA BASE NAZIONALE CONGLOBATA

Ai rispettivi livelli della classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale conglobata mensile, comprensiva dell'indennità di contingenza, con le gradualità e ricorrenze di seguito indicate:

livelli	**02.2020**	**02.2021**	**02.2022**
Quadri	€ 2.297,75	€ 2.320,73	€ 2.343,93
1	€ 1.512,98	€ 1.528,11	€ 1.543,39
2	€ 1.391,78	€ 1.405,70	€ 1.419,75
3	€ 1.341,28	€ 1.354,69	€ 1.368,24
4	€ 1.317,04	€ 1.330,21	€ 1.343,51
5	€ 1.296,84	€ 1.309,81	€ 1.322,91
6	€ 1.281,69	€ 1.294,51	€ 1.307,45
7	€ 1.266,54	€ 1.279,21	€ 1.292,00

Ristorno: rappresenta il risultato dello scambio mutualistico tra la cooperativa e i soci in proporzione alla qualità che alla quantità del lavoro prestato .Questo elemento aggiuntivo ricade nella misura in cui sia legato al miglioramento della produttività riconosciuto dalla cooperativa che rientra ai fini contributivi nel disposto dlel'art 4 punto II legge 142/2001 e per quelli fiscali nella detassazione nei modi e limiti previsti dalle norme vigenti. Il ristorno non può essere previsto nella misura superiore al 30% dei trattamenti retributivi complessivi integrativi alle retribuzioni medesime che potrà essere anticipato in previsione anche a rate mensili

Salario D'ingresso: Le parti concordano al fine di favorire nuova occupazione, una riduzione degli importi salariali mensili nella misura del 15% limitatamente al primo anno di anzianità di servizio.

ART. 118 ASSORBIMENTI

Le variazioni salariali derivanti da aumenti di merito concessi dalle aziende , o maturati come gli scatti di anzianità rappresentano una voce aggiuntiva rispetto ai minimi previsti dal contratto collettivo nazionale ed entrano a far parte di tutti gli effetti della retribuzione oraria e mensile del dipendente comprese l e retribuzioni differite (13^mensilità,) nonché nella paga oraria su cui si calcola la maggiorazione per lavoro straordinario, notturno, festivo, e come tale assoggettabile a contribuzione e imposte.

Non è assorbibile quando:

- ciò è stabilito in maniera inconfutabile da una clausola espressa nel contratto individuale o, anche in assenza di una specifica pattuizione espressamente indicata all'atto della concessione;
- le parti hanno voluto attribuire al superminimo la natura di compenso speciale collegato a meriti particolari o alla speciale qualità o ad una maggiore onerosità delle mansioni svolte.

Tale importo è considerato un "diritto disponibile" e la legge ammette la possibilità di un accordo individuale tra le parti che possa determinare la riduzione o, anche la sua completa eliminazione.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unitamente dal datore di lavoro nel corso dei 6 mesi immediati alla scadenza

ART. 119 TREDICESIMA MENSILITÀ

In occasione delle ricorrenze natalizie a tutto il personale verrà corrisposta una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione in atto (paga base nazionale, contingenza, eventuali scatti di anzianità, eventuale terzo elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di tredicesima, le frazioni di mese saranno cumulate. La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni trenta giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a quindici giorni. La frazione inferiore ai quindici giorni non verrà considerata.

Dall'ammontare della 13ª mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente contratto fatto salvo quanto diversamente previsto dalle disposizioni di legge e/o contrattuali ivi

compreso per i soli pubblici esercizi quanto previsto in materia di integrazione della indennità di malattia nella relativa Parte speciale.

Per periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, sarà corrisposta alla lavoratrice sol amente il 20% della gratifica (art. 30, D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568).

ART. 119 BIS PREMIO DI PRODUTTIVITA'

In aggiunta alle mensilità annualmente corrisposte, a ciascun lavoratore dipendente viene assegnato un premio di produttività annuo.

Il suddetto Premio di Produttività viene calcolato in base agli obiettivi aziendali raggiunti dai lavoratori, sulla base di appositi indici di Produttività. Conseguentemente, il premio può variare nel suo ammontare a secondo dei risultati raggiunti dal singolo lavoratore durante l'anno di riferimento.

Pertanto, ai fini di una corretta applicazione del premio di produttività, dovrà essere sottoscritto un accordo a livello aziendale di secondo livello con le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, avente ad oggetto la fissazione dei cosiddetti "indici di Produttività", ovverosia la determinazione analitica e/o comunque specifica degli obiettivi imprenditoriali da raggiungere annualmente. L'accordo dovrà essere portato a conoscenza di tutti i lavoratori interessati.

Il datore di lavoro dovrà destinare il 05% degli utili aziendali annui per far fronte al costo del premio di produttività, al fine di assicurare, in base agli indici di produttività raggiunti, un premio individuale variabile non superiore comunque a due mensilità di fatto.

Gli importi minimi e massimi del premio di produttività possono aumentare nella loro misura con accordo tra le OO. SS. ed il datore di lavoro.

Il premio di produttività dovrà essere erogato ai lavoratori, secondo le seguenti modalità:

nella misura del 40% entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di maturazione;

nella misura del 60%, entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione.

L'ammontare dei premi, ricorrendone le condizioni, è soggetto al trattamento fiscale e previdenziale di favore in conformità alle previsioni di legge, e può essere erogato con forme di assistenza sociale quali

borse di studio e similari, sostitutive di quelle economiche.

ART 119 TER

- Assegni Familiari

Viene riconosciuto un trattamento economico mensile di sostegno alle famiglie monoreddito in aggiunta a quanto corrisposto dall'INPS, nella seguente misura:

- € 20,00 per il coniuge;

- € 15,00 per ogni figlio a carico, fino ad un limite massimo di due figli.

Le condizioni reddituali, di età e di genere sono le stesse previste dalla legge per il nucleo familiare.

Per ottemperare al relativo onere, l'azienda potrà attingere fino al 2°/o dell'ammontare degli utili d'esercizio annuo.

TITOLO XVIII

INDENNITA' DISAGIO

ART. 120 CAMPO DI APPLICAZIONE

Le indennità previste dal presente titolo saranno attribuite, caso per caso secondo le occorrenze. Le indennità saranno pagate per dodici mensilità o pro rata in caso di frazioni utili di mese.

I Lavoratori in malattia, infortunio, ferie, permesso, recupero, aspettativa, maternità, sospensione disciplinare non hanno diritto a percepire le indennità.

ART. 121 CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO AZIENDALE O TERRITORIALE

Le Aziende con meno di 15 dipendenti potranno prevedere, con apposita contrattazione integrativa aziendale o territoriale l'erogazione delle indennità di cui al presente titolo.

ART. 122 INDENNITÀ CONTRATTUALE

Il presente CCNL prevede le seguenti indennità che vengono corrisposte al lavoratore dipendente al verificarsi di determinati eventi: mezzi di locomozione, lavoro disagiato, indennità di alta montagna, di lontananza dai centri abitati, zona malarica, rimozione scorie e pulizia reparti lavorazioni industriali , alloggio al personale di trasferta.

ART. 123 INDENNITÀ ZONA MALARICA

Il lavoratore dipendente che presta servizio in zona malarica riconosciuta tale dalle ASL competente ha diritto a un 'indennità di rischio concordata con le rappresentanze sindacali aziendali

ART. 124 RIMOZIONE SCORIE E PULIZIA REPARTI LAVORAZIONI INDUSTRIALI

Al lavoratore dipendente che ricopra mansioni di rimozione scorie e pulizia reparti lavorazioni industriali, sarà corrisposta un'indennità da concordarsi con le rappresentanze sindacali aziendali.

ART. 125 INDENNITA' IN CASO DI MORTE

In caso di morte del Lavoratore,e il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti a norma dell'articolo 2122 del Codice Civile, al coniuge, ai figli, e ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo se vivevano a carico del prestatore di lavoro.

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

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

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

ART. 126 INDENNITÀ MEZZI DI LOCOMOZIONE

La cooperativa corrisponderà al socio lavoratore o al lavoratore dipendente che utilizza il proprio mezzo per il servizio, un ' indennità mensile da concordarsi con le rappresentanze sindacali aziendali.

ART. 127 INDENNITÀ LAVORO DISAGIATO

Per ogni giornata in cui soci lavoratori e i lavoratori dipendenti effettuino le pulizie con l 'impiego di scala area o ponte o bilancino sarà corrisposta una speciale indennità nella misura del 10% della retribuzione tabellare.

ART. 128 INDENNITÀ DI ALTA MONTAGNA

Ai soci lavoratori e ai lavoratori dipendenti inviati a prestare lavoro fuori della sede abituale di lavoro e in località di alta montagna la operativa corrisponderà un 'indennità da concordarsi con le rappresentanze sindacali aziendali.

ART. 128 INDENNITÀ DI LONTANANZA DAI CENTRI ABITATI

Qualora la sede della cooperativa sia distante dal più vicino centro abitato oltre tre chilometri e in mancanza di mezzi pubblici di trasporto la cooperativa se non provveda direttamente al trasporto corrisponderà un indennizzo da concordarsi con le rappresentanze aziendali sindacali

ART. 129 OCCUPAZIONE FEMMINILE

Le Parti si incontreranno periodicamente al fine di realizzare azioni positive favore dell'occupazione femminile. Sarà istituito un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto, in misura paritetica, da membri in rappresentanza delle Parti firmatarie del presente CCNL la cui sede operativa sarà presso E.B.Fa.S.T.

TITOLO XIX

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 130 RECESSO DEL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

Il contratto di lavoro, anche se indeterminato perché si risolva, salvo il caso di accesso alla pensione ,è necessario un atto di recesso. Il recesso del contratto deve avvenire in forma scritta e può essere concordato dalle parti, scelto dal lavoratore (dimissioni) o scelto dal datore di lavoro (licenziamento). Entrambi le parti devono dare il regolare preavviso scritto a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno e/o altro mezzo idoneo a certificare l'avvenuta consegna.

Il lavoratore che si dimette per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile , ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, anche all'indennità sostitutiva del preavviso.

ART. 131 RECESSO PER GIUSTA CAUSA

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze richiamate all'art. 165, l'azienda potrà disporre di procedere al licenziamento,senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

I casi che non consentono la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro sono:

a) insubordinazione od offese gravi verso i superiori, con diverbio litigioso e oltraggioso che comporta turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale.

b) furto, frode, danneggiamento volontario,irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze, si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;

c) qualsiasi atto volontario che possa compromettere la sicurezza, l'incolumità del personale, del pubblico, che determini danneggiamento grave agli impianti, alle attrezzature ed ai materiali;

d) per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio ;

la comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

ART. 132 COMUNICAZIONE LICENZIAMENTO

Nelle micro, piccole e medie imprese dell'area del turismo, nella sfera di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'art. 35, legge 20 maggio 1970 , n.300, nei confronti del personale a cui si applica il presente contratto , il licenziamenti può avvenire anche per giustificato motivo con preavviso , intendendo per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali , ovvero da ragioni inerenti all'attività' produttiva , all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro dovrà' dare al dipendente, il dovuto preavviso scritto a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno e/o altro mezzo idoneo a certificare l'avvenuta consegna.

Il caso di licenziamento il lavoratore avrà facoltà di chiedere , dopo l'avvenuta comunicazione, entro e non oltre 8 giorni i motivi che lo hanno determinato e il datore di lavoro avrà' 5 giorni per poter dare le dovute motivazioni.

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

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

ART. 133 NULLITA' DEL LICENZIAMENTO

Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'art. 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'art. 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'art. 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903 è nullo indipendentemente dalla motivazione adottata e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla legge n.108/1990 e quindi il reinserimento presso l'azienda.

ART. 134 LICENZIAMENTO SIMULATO

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

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

ART. 135 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – PREAVVISO

Il datore di lavoro, in luogo del preavviso, potrà dare al personale licenziato, per l'intero periodo di preavviso stesso, la normale retribuzione.

Il dipendente avrà uguale obbligo di indennizzo verso il datore di lavoro, laddove si dimetta senza rispettare i termini di preavviso.

Il datore di lavoro avrà diritto di rivalersi di tale indennizzo sulle competenze di spettanza del dipendente dimissionario, oppure su altri crediti eventualmente da corrispondere in dipendenza del rapporto di lavoro e di diritto dello stesso dipendente.

Nei casi di licenziamento il preavviso non può avere inizio né durante la malattia né durante le ferie. Le ferie non possono essere concesse durante il preavviso ma potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di una nuova occupazione.

Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro può' recedere un contratto di lavoro a tempo indeterminato per le cause sotto elencate:

concorrenza con il datore in cui presta la propria opera;

esecuzione di lavori nel proprio locale, senza permesso, per conto proprio o conto terzi; falsificazione di documentazione del datore di lavoro;

assenze non giustificate per n.4 giorni consecutivi ed oltre, o di n. 6 giornate nel biennio anche non consecutive;

il rientro dopo l'assenza per malattia o infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione; cessazione attività;

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovranno rispettare i seguenti tempi per ambedue le parti stipulanti il presente CCNL.

QUALIFICA	FINO A 5 ANNI DI ANZIANITA'	FINO A 10 ANNI DI ANZIANITA'	OLTRE I 10 ANNI DI ANZIANITA'
Quadro-livello1	120 giorni	150 giorni	180 giorni
Livello 2	40 giorni	45 giorni	60 giorni
Livello 3	40 giorni	45 giorni	60 giorni
Livello 4	30 giorni	40 giorni	50 giorni
Livello 5	30 giorni	40 giorni	50 giorni
Livello 6	20 giorni	30 giorni	40 giorni
Livello 7	15 giorni	20 giorni	25 giorni

ART. 136 ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il trattamento di fine rapporto, chiamato anche liquidazione, o buonuscita, viene erogato in tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la ragione: licenziamento individuale e collettivo, dimissioni, ecc.

Al lavoratore dipendente potrà essere corrisposto il diritto di anticipazione del TFR solo una volta nell'arco della sua attività presso la ditta e solo in presenza di determinate condizioni:

- aver maturato almeno 8 anni di servizio e quindi di anzianità presso la stessa azienda;

- per spese sanitarie di carattere straordinario per se e per persone vicine a lui che comunque fanno parte del suo nucleo familiare;
- per l'acquisto della prima casa anche se e per propri figli;

Se la richiesta viene documentata e se i requisiti sono sufficienti , si ha diritto fino al 70% del TFR maturato alla data della richiesta.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di accogliere la richiesta di acconto fino al 10% del TFR degli aventi diritti e del 4% del totale dei dipendenti.

Il lavoratore potrà richiedere l'anticipo possono richiedere di percepire in busta paga, come parte integrativa della retribuzione, le quote maturande del TFR. La scelta può essere effettuata da tutti i dipendenti di datori di lavoro privati, i quali abbiano una anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro di almeno 6 mesi .

ART. 137 INDENNITA' SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO

le parti che non osservano il periodo di preavviso o comunque lo interrompono prima della scadenza, devono corrispondere all'altra un indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso , compresi ratei della gratifica natalizia e ferie.

ART. 138 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO – TFR

Il TFR viene erogato in tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la ragione:licenziamento individuale e collettivo, dimissioni, ecc. La legge riconosce ai lavoratori subordinati il diritto di percepire un trattamento di fine rapporto, ai sensi dell'articolo 2120 del Codice Civile modificato dalle norme della legge 29 maggio 1982, n.297 .

Se l'azienda fallisce o è inadempiente al momento della liquidazione (interruzione del rapporto di lavoro)

oppure di una richiesta di anticipo, l'INPS garantisce per il soggetto privato e paga la somma dovuta. Non esiste analoga garanzia per i contributi pensionistici mentre per i salari arretrati, limitatamente alle ultime tre mensilità, è prevista la garanzia da parte dello stesso Fondo presso l'INPS (D.Lgs. 27.01.1992 n. 80).

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

- rimborso spese;
- le somme concesse a titolo di una tantum, gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- compensi per lavoro straordinario e per quello festivo;
- indennità sostitutiva di ferie;
- indennità trasferta e diaria ;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa;

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

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

ART. 139 CORRESPONSIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto al dipendente all'atto della cessazione dal servizio. Quando ragioni tecniche derivanti dalla elaborazione meccanografica centralizzata delle retribuzioni lo impediscano, la liquidazione del trattamento dovrà comunque avvenire non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria .

In caso di cessione o di trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, il personale conserva i diritti acquisiti. Il nuovo proprietario è esonerato dall'obbligo di riconoscere tali diritti qualora essi siano stati liquidati dal precedente proprietario.

In caso di fallimento della ditta il dipendente ha diritto all'indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti dal presente contratto ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato nei limiti e nelle forme di legge.

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le norme contenute nel codice civile e quindi agli eredi.

ART.140 DIMISSIONI

In caso di dimissioni volontarie, che devono essere presentata dal dipendente, pena la sua nullità, mediante comunicazione scritta, con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dal presente contratto.

Al lavoratore che non ha comunicato il previsto preavviso, verrà trattenuto dalle competenze spettanti una somma parti all'importo sostitutivo di preavviso. Su richiesta del dimissionario,il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro.

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

ART. 141 CAMBIO APPALTO

L'Azienda subentrante nell'appalto in caso di nuove assunzioni per assicurare il sevizio richiesto dal committente, darà la precedenza al personale già occupato nello stesso appalto da almeno quattro mesi, e licenziato dalla azienda uscente, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali. I lavoratori interessati saranno assunti con passaggio diretto senza periodo di prova, ed agli stessi sarà applicato il CCNL della ditta subentrante. Nell'incontro con le OO.SS. quale obbligo della ditta subentrante da richiedere almeno 15 giorni prima dell'inizio del subentro all'Ufficio del Lavoro, la ditta uscente fornirà i nominativi dei lavoratori occupati e licenziati, la loro anzianità di servizio, le ore di lavoro retribuite, ed il livello di inquadramento contrattuale. Tali lavoratori non costituiscono occupazione aggiuntiva.

TITOLO XX

NORME DISCIPLINARI

CAPO I – DOVERI E OBBLIGHI

ART. 142 RESPONSABILITA' CIVILI E PENALI

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

Nel caso in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscano al dipendente specifiche responsabilità civili o penali, egli deve avere l'autonomia e quindi il potere decisionale per agire secondo le prescrizioni di tale norme.

Le violazioni di natura civile verso terzi, causate dalle violazioni delle norme suddette, commesse dal dipendente nell'esercizio delle sue funzioni, sono a carico del datore di lavoro.

Sono a carico del datore di lavoro qualsiasi tipo di procedimento penale a carico del lavoratore per fatti relativi alle sue funzioni e responsabilità , incluse le spese di assistenza legale anche laddove il dipendente voglia farsi assistere dal un legale di sua fiducia .

Il rinvio a giudizio del dipendente per fatti attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non giustifica, per se, il licenziamento.

Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti si applicano anche posteriormente alla cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di privazione della libertà personale il dipendente avrà diritto alla conservazione del posto con corresponsione della retribuzione di fatto.

Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dipendente, accertati con sentenza passata ingiudicata.

ART. 143 OBBLIGO DEL PRESTATORE DI LAVORO

Il lavoratore deve prestare personalmente il lavoro pattuito. La durata settimanale massima del lavoro, secondo la legge sul lavoro e deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli, seguendo le istruzioni del datore di lavoro. Deve pertanto usare, secondo le regole, le macchine, gli utensili, le installazioni tecniche nonché i veicoli del datore di lavoro, come pure il materiale messo a sua disposizione. Il lavoratore risponde dei danni che causa al datore di lavoro intenzionalmente o per negligenza. La misura della diligenza si determina dalla posizione del lavoratore nell'azienda, dal suo grado di preparazione, dalle sue capacità e dal rischio professionale.

Il lavoratore non può rivelare informazioni sul lavoro svolto che, per la loro natura o per disposizione contrattuale, non devono essere rese note a terzi (es. risultati della ricerca, strategie aziendali, lista dei clienti). Questo vale soprattutto durante il rapporto di lavoro. Dopo la fine del rapporto di lavoro il segreto professionale vale solo in circostanze ridotte, se l'interesse del datore di lavoro lo esige. Il lavoratore deve osservare, secondo le norme della buona fede, le direttive generali stabilite dal datore di lavoro e le istruzioni particolari che gli sono date, di uniformare il proprio comportamento con i colleghi al massimo rispetto delle possibili differenze di razza, sesso, religione, cultura che possano esistere tra colleghi.

ART. 144 ASSENZE NON GIUSTIFICATE

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al dipendente l'onore della prova, l 'interruzione del rapporto di lavoro unilaterale da parte di tali dipendenti rappresenta una sua violazione degli obblighi contrattuali e pertanto si configura come assenza ingiustificata.

Le assenze ingiustificate, devono essere giustificate , pena decadenza, per iscritto e non oltre le 24 ore al fine di consentire al datore di lavoro l'accertamento di quanto dichiarato e nel caso in cui quanto detto non riporta l'effettiva giustificazione o il datore di lavoro ritiene poco chiaro e veritiero quanto dichiarato essa può essere motivo di licenziamento per giusta causa.

0

ART.145 MISURE PREVENTIVE

Fermo restando che il datore deve , per i materiali di trasporto fragili o / e preziosi, mettere a disposizione materiale infrangibile e adottare tutte le misure preventive atte a eliminare o comunque a ridurre al minimo la possibilità di rottura o deterioramento del materiale infrangibile .

L'imballaggio è il prodotto adibito a contenere e a proteggere le merci, dalle materie prime ai prodotti finiti (art.35 lettera A DL 22/97) ed è evidente che se l'imballaggio non è in grado di proteggere la merce, perché insufficiente o perché danneggiato, il vettore che incautamente lo ritira senza sollevare riserve, perderà una occasione per dimostrare la propria diligenza di comportamento, assumendo a sé la colpa di una possibile avaria dell'oggetto del trasporto, proprio a causa del vizio di imballo non segnalato.

ART. 146 RISPETTO ORARIO DI LAVORO

Al Responsabile dell'Area spetta il controllo sul rispetto dell'orario di lavoro ordinario dei dipendenti assegnati e la verifica del rispetto delle disposizioni previste dal presente regolamento. I singoli provvedimenti autorizzativi di concessione della flessibilità, di orari di servizio differenziati rispetto a quello ordinario e/o di previsione di orari di servizio plurisettimanali e loro successive modifiche sono disposti dal Responsabile di Area.

Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione.

ART. 147 UTILIZZO STRUMENTI AZIENDALI

L'utilizzo dei beni aziendali e, in particolare, degli strumenti informatici assegnati dall'azienda per motivi lavorativi ai dipendenti, in maniera impropria e/o per finalità personali, costituisce un fattore di rischio per il datore di lavoro sotto una pluralità di profili: in riferimento alla sicurezza dei dati; all'integrità della strumentazione; alla perdita di tempo lavorato; all'insorgere di responsabilità civili e penali per l'operato del dipendente.

Analoghi profili di criticità sussistono per i lavoratori che, violando le prescrizioni datoriali, utilizzano la strumentazione assegnata per finalità personali e si espongono al rischio di incorrere in sanzioni disciplinari, nonché, nei casi più gravi, di rispondere giudizialmente sia in sede civile che penale. Più volte la giurisprudenza del lavoro ha stigmatizzato l'abuso di PC, telefoni, caselle di posta aziendale ritenendo, in maniera ormai consolidata, che le anzidette condotte possono integrare anche la nozione legale di giusta causa del licenziamento, in tutte le ipotesi in cui, in concreto, risultino idonee a far venir meno la fiducia del datore di lavoro sull'operato del dipendente.

ART. 148 TELEFONO AZIENDALE

Il telefono è uno degli strumenti necessari di lavoro che incide notevolmente sui costi arrecando quindi danno all'impresa pertanto essa può eseguire delle verifiche sul traffico telefonico.

La giurisprudenza ha precisato che gli strumenti telematici aziendali sono nella disponibilità del lavoratore solo per l'esecuzione della propria prestazione lavorativa: l'utilizzo indebito del telefono aziendale, anche per un numero circoscritto di telefonate, costituisce violazione dell'obbligo di fedeltà sia per la portata economica del danno, sia per la corrispondente sottrazione di tempo di lavoro pertanto è vietato l'utilizzo della telefonia per uso personale anche se di proprietà .

ART. 149 UTILIZZO DI PERSONAL COMPUTER

Onde evitare pericolo di introduzione virus informatici nonché di alterare la stabilità delle applicazioni dell'elaborato, è consentito istallare programmi provenienti dall'esterno solo se espressamente autorizzati dalla direzione o persona delegata.

Non è consentito l'uso di programmi non distribuiti ufficialmente e sulla base degli obblighi imposti dal d.lgs 29/12/1992 n. 518, sulla tutela giuridica del software e dalla legge 18-08/2000 n. 248, contenente nuove norme di tutela del diritto d'autore.

Non è consentito utilizzare strumenti software e/o hardware atti a intercettare , falsificare, alterare o sopprimere il contenuto di comunicazioni e/o documenti informatici.

Non è consentito modificare le configurazioni impostate sul pc.

Non è consentita l'istallazione sul pc di mezzi di comunicazione propri (come ad esempio il modem).

Sui pc di scheda audio e/o di lettore Cd non è consentito l'ascolto di programmi , file audio o musicali, se non ai fini prettamente lavorativi.

L'utilizzo "improprio" per fini personali del computer e della mail aziendali non giustificano il licenziamento da parte del datore di lavoro. Quest'ultimo non può irrogare il licenziamento al dipendente se lo stesso abbia utilizzato, per scopi personali, gli strumenti di lavoro aziendali, nel caso in cui il contratto collettivo applicato preveda per tali inadempimenti - infrazioni delle sanzioni di tipo conservativo, quali la multa o la sospensione dal lavoro.

ART. 150 UTILIZZO DI SUPPORTI MAGNETICI

Non è consentito scaricare file contenuti in supporti magnetici e ottici , non aventi alcuna attinenza con la propria attinenza lavorativa.

ART.151 UTILIZZO DELLA RETE AZIENDALE

L'accesso alla rete aziendale è protetto da password; per l'accesso deve essere utilizzato il proprio profilo personale.

E' fatto divieto:

- utilizzare la rete aziendale per fini non espressamente autorizzati ed è vietato connettere in rete stazioni di lavoro se non dietro esplicita e formale autorizzazione del Sistema Informativo Aziendale, così come è vietato condividere cartelle in rete (né dotate di password, né sprovviste di password);
- monitorare ciò che transita in rete;
- l'installazione non autorizzata di modem che sfruttino il sistema di comunicazione telefonico per l'accesso a banche dati esterne o interne all'azienda. Pertanto, qualunque file, che non sia legato all'attività lavorativa può essere in qualunque momento rimossa dal datore di lavoro.

ART. 152 UTILIZZO DELLA RETE INTERNET E DEI RELATIVI SERVIZI

Il servizio Internet ha l'obiettivo primario di favorire la comunicazione verso l'esterno, oltre che favorire il reperimento e la divulgazione di informazioni utili per lo svolgimento della propria professione.

In particolare il servizio Internet si articola nelle seguenti finalità:

a) consentire l'accesso alla rete internet World Wide Web da parte degli utenti della Azienda preventivamente autorizzati;

b) permettere la gestione del un sito ufficiale della Azienda, rivolto al pubblico, cui possono accedere gli utenti di internet;

c) permettere la pubblicazione sul sito ufficiale della Azienda di raccolte di informazioni, documenti e dati;

L'abilitazione ad Internet deve essere preceduta da regolare richiesta del Responsabile di funzione/unità organizzativa al Sistema Informativo;

Il PC abilitato alla navigazione in Internet costituisce uno strumento aziendale necessario allo svolgimento della propria attività lavorativa;

E' assolutamente proibita la navigazione in Internet per motivi diversi da quelli strettamente legati all'attività lavorativa stessa;

Non possono essere utilizzati modem privati per il collegamento alla rete;

E' fatto divieto all'utente lo scarico di software gratuito (freeware) e shareware prelevato da siti Internet, se non espressamente autorizzato dalla Area del Sistema Informativo e l'uso di Internet per lo scarico di file del tipo MP3, AVI, MPG, Quicktime, e/o altri tipi di files o programmi per la fruizione di contenuto audio/video

non legati ad un uso d'ufficio.

E' fatto divieto all'utente accedere a siti che offrano contenuti audio/video tramite streaming (stazioni radio – televisione on line you tube, ecc.);

E' vietata la partecipazione a Forum non professionali, l'utilizzo di chat line (esclusi gli strumenti autorizzati),di bacheche elettroniche e le registrazioni in guest books anche utilizzando pseudonimi (o nicknames).

E' vietato lo svolgimento di qualsiasi attività intesa ad eludere o ingannare i sistemi di controllo di accesso e/o sicurezza di qualsiasi server interno o pubblico, incluso il possesso o l'uso di strumenti o software intesi ad eludere schemi di protezione da copia abusiva del software, rivelare password, identificare eventuali vulnerabilità della sicurezza dei vari sistemi, decriptare file crittografati o compromettere la sicurezza della rete e internet in qualsiasi modo.

ART. 153 POSTA ELETTRONICA

L'abilitazione alla posta elettronica deve essere preceduta da regolare richiesta del Responsabile di funzione/unità organizzativa al Sistema Informativo.

La casella di posta, assegnata dall'Azienda all'utente, è uno strumento di lavoro individuale.

Le persone assegnatarie delle caselle di posta elettronica sono responsabili del corretto utilizzo delle stesse. Nel caso di mittenti sconosciuti o messaggi insoliti, per non correre il rischio di essere infettati da virus occorrerà cancellare i messaggi senza aprirli.

Nel caso di messaggi provenienti da mittenti conosciuti ma che contengono allegati sospetti (file con estensione .exe .scr .pif .bat .cmd), questi ultimi non devono essere aperti.

Nel caso in cui si debba inviare un documento all'esterno dell' Azienda è preferibile utilizzare un formato protetto da scrittura (ad esempio il formato Acrobat *.pdf). Tale software specifico è fornito dal CED previa richiesta.

L'iscrizione a "mailing list" esterne è concessa solo per motivi professionali. Prima di iscriversi occorre verificare in anticipo se il sito è affidabile.

La casella di posta deve essere mantenuta in ordine, cancellando documenti inutili e soprattutto allegati ingombranti.

Per la trasmissione di file all'interno dell'azienda è possibile utilizzare la posta elettronica, prestando attenzione alla dimensione degli allegati che non devono mai superare i 10 MB.

E' obbligatorio controllare i file attachements di posta elettronica prima del loro utilizzo (non eseguire download di file eseguibili o documenti da siti Web o Ftp non conosciuti).

ART. 154 COMUNICAZIONE DI MUTAMENTO DI DOMICILIO

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

ART. 155 DIVIETI

E' vietato al personale dipendente introdursi nei locali di lavoro oltre l'orario di stabilito inizialmente e senza un vero e proprio motivo che comunque deve essere il datore di lavoro ritenere valido.

Lo stesso vale per il personale che si allontana dal servizio durante l'orario di lavoro se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito come anche abbandonare il posto di lavoro prima che sia dato il segnale di uscita dal lavoro .

Può' il lavoratore concedersi previa autorizzazione allontanarsi dal posto di lavoro per ragioni estranee ad esso ed è facoltà del datore di lavoro recuperare le assenze con altrettante ore di lavoro che non possono superare un ora al giorno senza che venga riconosciuta alcuna indennità di maggiorazione.

In datore di lavoro a sua volta non potrà trattenere il lavoratore oltre l'orario normal e salvo straordinari concordati e retribuiti.

ART. 156 DIVIETO DI CONCORRENZA

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

ART. 157 RISARCIMENTO DANNI

La violazione da parte del lavoratore degli obblighi di fedeltà e diligenza comporta, oltre all'applicabilità di sanzioni disciplinari, l'insorgere del diritto al risarcimento del danno; tuttavia, l'inadempimento colposo delle obbligazioni contrattuali non può essere presunto sulla base della prova del venir meno dell'elemento fiduciario, ma deve essere autonomamente e concretamente dimostrato .

Il lavoratore che abbia avuto in consegna dal datore di lavoro, per l'espletamento della prestazione lavorativa, una cosa di proprietà del datore di lavoro risponde del danneggiamento della cosa stessa a titolo di responsabilità contrattuale e, precisamente, a titolo di inadempimento dell'obbligo di diligenza nell'esecuzione della prestazione di lavoro. Ai fini della affermazione della relativa responsabilità normalmente incombe sul datore di lavoro l'onere di fornire la prova che l'evento dannoso che ha pregiudicato la cosa consegnata sia da riconnettere ad una condotta colposa del lavoratore per violazione degli obblighi di diligenza e sia in rapporto di derivazione causale da tale condotta.

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

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

ART.158 DIRITTO DI RITENZIONE

Il diritto di ritenzione , inteso come facoltà del creditore di trattenere il bene oggetto della prestazione effettuata sino all'ottenimento della relativa controprestazione da parte del debitore inadempiente, fa si che il datore di lavoro abbia facoltà di esercitare il diritto di recupero delle somme sul bene perduto con somme a qualsiasi titolo riconosciute al lavoratore.

In caso di furto a opera di terzi il personale è obbligato a dare tempestiva comunicazione all'azienda dimostrando di aver attuato tutte le misure di custodia del bene .

DISPOSIZIONI DISCIPLINARI

ART. 159 DOVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE

La principale obbligazione del lavoratore è quella di offrire la propria prestazione lavorativa conformemente alle mansioni assegnate, secondo l'orario di lavoro concordato e nel luogo stabilito, ma il lavoratore subordinato è tenuto anche ad osservare una serie di doveri ed obblighi, coerenti con l'esigenza di assicurare l'esercizio dei poteri tipici del datore di lavoro durante l'intero periodo di svolgimento del rapporto. In particolare, al fondamentale compito del lavoratore di svolgere l'obbligazione lavorativa secondo diligenza (dovere di diligenza), si aggiungono quello di seguire le direttive impartite dal datore di lavoro (dovere di obbedienza) ed il divieto di agire in concorrenza con gli interessi dello stesso (dovere di fedeltà). I suddetti obblighi non sono autonomi ed accessori rispetto all'obbligazione lavorativa, ma costituiscono una integrazione della stessa, in quanto non fanno altro che specificare che la prestazione di lavoro deve essere eseguita secondo la diligenza richiesta dalla prestazione dovuta e dall'interesse dell'impresa, e che la medesima prestazione deve essere resa con le modalità impartite dal datore di lavoro e dai suoi collaboratori

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione della sua attività, ed in particolare:

osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

-svolgere con assiduità e diligenza i compiti assegnatigli osservando le norme del presente contratto, nonché le conseguenti disposizioni impartite dai superiori;

-conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda;

non trarre profitto in qualunque modo, con danno dell'azienda, da quanto forma oggetto dei compiti inerenti alla posizione assegnatagli, non svolgere attività né assumere incarichi contrari agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro ;

usare modi cortesi con il pubblico;

non ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della impresa, salvo quanto diversamente previsto dalle vigenti norme contrattuali e dalle disposizioni di legge;

attenersi a rapporti improntati al massimo rispetto della dignità, del diritto e della condizione sessuale della persona nei confronti di colleghi, clienti e terzi e conseguentemente astenersi, anche in ragione della posizione ricoperta, da comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali nonché ad azioni sistematiche e protratte nel tempo contraddittorie al suddetto rispetto;

rispettare altre disposizioni interne in quanto non contrastanti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti e rientranti nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

ART. 160 DISPOSIZIONI DISCIPLINARI

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

1) rimprovero verbale;

2) rimprovero scritto;

3) multa non superiore all'importo di 4 ore di lavoro;

4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni ;

5) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni ;

6) licenziamento ;

ART. 161 MANCANZE PUNIBILI CON IL RIMPROVERO VERBALE O SCRITTO

Nessun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare gli argomenti a propria difesa. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni.

La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza dell'infrazione e delle relative circostanze.

ART. 162 MANCANZE PUNIBILI CON LA MULTA

Le mancanze punibili con la multa sono:

Per recidività, entro un anno dell'applicazione , sulle stesse mancanze , del rimprovero scritto; Per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;

Per provata negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;

Per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ne sia prescritto il divieto;

Per contegno scorretto verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti , la clientela;

In genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino pregiudizio agli interessi dell'azienda.

ART.163 MANCANZE PUNIBILI CON SOSPENSIONE DAL LAVORO PER 7 GIORNI

Le mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a sette giorni sono:

Per recidività, entro un anno dell'applicazione,sulle stesse mancanze, della multa; Per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro; Per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti;

Per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti la prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;

Per assenza ingiustificata non superiore a tre giorni;

Per rifiuto di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro; Per aver incassato mance;

Per aver commesso, in servizio, atti ai quali sia derivato un vantaggio per se a danno del datore di lavoro; (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile)

In genere , per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti o obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi del datore di lavoro.

ART. 164 MANCANZE PUNIBILI CON LA SOSPENSIONE DAL LAVORO PER 8 GIORNI

Le mancanze sono punibili con sospensioni dal lavoro e della retribuzione per un periodo da otto giorni a dieci giorni.

Per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste.

Per abituale negligenza nell'osservazione degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro;

In genere , per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti o obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi del datore o che procurino vantaggi a se o a terzi, semprecchè la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile

ART. 165 LICENZIAMENTO PER MOTIVI DISCIPLINARI

l licenziamento intimato per colpa del lavoratore detto più comunemente **licenziamento disciplinare** è quel licenziamento causato da comportamenti colposi o dolosi da parte del lavoratore, per la cui gravità non è più possibile la prosecuzione del rapporto di fiduciario di lavoro.

L'azienda può procedere al licenziamento senza preavviso al lavoratore con la motivazione obbligatoria del provvedimento per iscritto, nei seguenti casi:

- **Insubordinazione** grave verso i superiori;

- **Reati** per i quali siano intervenute condanne penali passate in giudicato o comunque, data la loro natura, si renda per essi impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;

- **Rissa** all'interno dell'impresa, furto, frodi e danneggiamenti volontari o con colpa di materiali dell'impresa o di materiali di lavorazione;

- **Trafugamento** di disegno, di utensili o di altri oggetti di proprietà dell'impresa;

- Lavori fuori dell'impresa in **concorrenza** con la stessa lavorazione e costruzione nell'interno dell'impresa, senza autorizzazione, di **oggetti per proprio uso** o per conto di terzi;

- **Assenza ingiustificata** per 3 giorni di seguito o per 3 volte in uno dei giorni successivi al festivo nel periodo di un anno;

- **Recidiva** in qualunque delle mancanze per le quali vengono irrogate ammonizioni, multe o sospensioni, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione.

Ai fini della **recidiva** non tiene conto dei provvedimenti, trascorsi due anni dalla loro comminazione. Indipendentemente dai provvedimenti di cui sopra in caso di danneggiamento volontario o per **colpa grave** o di **furto**, il lavoratore è tenuto al **risarcimento** dei danni.

ART.166 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

La pubblicazione sul sito istituzionale del codice disciplinare, recante l'indicazione delle infrazioni e relative sanzioni, equivale a tutti gli effetti alla sua affissione all'ingresso della sede di lavoro o bacheca aziendale con comunicazione al momento dell'assunzione oppure successivamente.

Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

Il prestatore di lavoro può chiedere , entro 15 giorni dal ricevimento della comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso : in tal caso il datore di lavoro deve , entro 7 giorni, comunicarli per iscritto;

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2; Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l' addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

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

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai Contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire

l' Autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione o provvedimento disciplinare può impugnarlo nei venti giorni successivi, attraverso la procedura di conciliazione presso l' I.N.L.

La conciliazione è una procedura di risoluzione extragiudiziale delle controversie, obbligatoria per legge nelle liti tra datori di lavoro e lavoratori o viceversa , durante la quale le parti, aiutati da un soggetto terzo (il conciliatore), tentano in modo amichevole di trovare una soluzione.

La sanzione rimane tuttavia sospesa fino a che l'intero procedimento non sia giunto a sua naturale conclusione.

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un indennità di importo compreso tra un minimo di 2.5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto .

Il nuovo articolo 18, radicalmente cambiato rispetto a quello del 1970, riduce drasticamente i casi di reintegro per motivi economici così come la discrezionalità del giudice nei casi di licenziamenti disciplinari, mentre nel caso specifico dei licenziamenti discriminatori non è stata apportata alcuna modifica, si indicano nel dettaglio le modifiche apportate al vecchio articolo 18 per le tre possibili tipologie di licenziamento.

ART. 167 PROCEDURA DISCIPLINARE

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

La comunicazione degli addebiti deve essere fatta con comunicazione scritta contenente la specifica infrazione commessa.

Il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 giorni. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 30 giorni dalla scadenza, del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni.

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

TITOLO XXI

ENTE BILATERALE

ART. 168 ENTE BILATERALE UNIONE – FDP ITALIA – CONFLAP E.B.Fa.S.T.

Le Parti stipulanti il presente CCNL aderiscono all' ENTE BILATERALE E.B.Fa.S.T. che tra le sue finalità ha quello di:

- sostenere attività di studio e di ricerca in materia di mercato del lavoro, occupazione, formazione, qualificazione professionale, sviluppo del commercio e del turismo;

ovvedere al monitoraggio ed alla rilevazione dei fabbisogni formativi e professionale del settore sostenendo iniziative di sviluppo, di informazione e di consulenza su tematiche ed 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, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL come previsto dalla legge;
- istituire la Commissione Paritetica Nazionale e, ove necessario, le Commissioni Paritetiche provinciali per la validazione e certificazione dei contratti di lavoro d'apprendistato, i contratti e progetti di formazione e lavoro, certificare i contratti di lavoro, d'appalto e sub-appalto;
- istituire una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione per esaminare e risolvere le 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;
- promuovere la nascita degli Enti Bilaterali Regionali, Territoriali e dei Centri di servizio, specialmente nelle aree maggiormente rappresentative;

- costituire un Fondo di Previdenza per fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche sotto forma di rendita e capitale che potrà associare lavoratori dipendenti e datori di lavoro;
- costituire il Fondo di Assistenza Sanitaria per fornire prestazioni in direzione di un razionale utilizzo delle risorse dedicate dalle imprese e dai lavoratori a tale scopo.
- gestire, con criteri mutualistici, l'erogazione delle prestazioni in materia di malattie, infortuni, maternità, ecc.;
- realizzare iniziative di carattere sociale in favore dei lavoratori per interventi solidaristici, iniziative di previdenza e di mutualizzazione di prestazioni integrative;
- istituire un comitato di vigilanza nazionale;
- promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché altri Organismi orientati ai medesimi scopi;
- svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.
- svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e dalle norme di legge.

L'Ente Bilaterale Nazionale dovrà dotarsi di una Commissione di Conciliazione paritetica nazionale con il compito di dirimere eventuali controversie.

Gli Organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale saranno composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori dipendenti.

L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli enti bilaterali regionali e territoriali.

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

ART. 169 FINANZIAMENTO

Il finanziamento dell'Ente bilaterale avverrà tramite contribuzione (1%) calcolata su paga base conglobata, di cui una parte a carico delle aziende (0,90 %) e una parte a carico dei lavoratori (0,10 %).

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente CCNL.

L'Ente Bilaterale Nazionale non persegue fini di lucro e ha lo scopo di promuovere la costituzione degli enti bilaterali regionali e provinciali specialmente nelle aree maggiormente rappresentative.

ART. 170 REGOLAMENTO

Per l'attuazione dello statuto l'Ente Bilaterale si doterà di un Regolamento amministrativo e funzionale, che dovrà essere approvato dal Consiglio Direttivo.

TITOLO XXII RELAZIONI SINDACALI

ART. 171 OBIETTIVI E STRUMENTI

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni dei ruoli e delle rispettive responsabilità delle OO.SS., persegue l'obiettivo di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati alla collettività.

Le parti si incontreranno periodicamente per valutare l'andamento del settore, gli effetti legislativi e l'orientamento e gli indirizzi del Governo nonché le iniziative di carattere bilaterale ritenute utili al fine di migliorare e consolidare la presenza della micro, piccole e medie imprese e potranno istituire tavoli di confronto a livello microsettoriale e/o territoriale.

ART. 172 LIVELLI DI CONTRATTAZIONE NAZIONALE, TERRITORIALE ED AZIENDALE

Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro nel modo seguente :

a. contrattazione di I livello: contratto collettivo nazionale di lavoro;

b. contrattazione di II livello: contratto integrativo territoriale, di settore e/o aziendale;

c. contratto individuale

Concordano inoltre che i livelli di contrattazione, fatta salva quella individuale non possono essere superiori a due e che l'eventuale contrattazione integrativa può essere attuativa, integrativa e sostitutiva.

ART. 173 DIRITTI SINDACALI E DI ASSOCIAZIONE

Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali.

ART. 174 RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL costituiranno nei luoghi di lavoro con più di 15 dipendenti le Rappresentanze Sindacali Unitarie - RSU - così come delineate negli accordi interconfederali sottoscritti dalla Associazioni stipulanti.

ART. 175 CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

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

ART. 176 REGOLAMENTO ELETTORALE

Per la regolamentazione dell'elezione delle RSU le Parti sottoscriveranno un Regolamento Elettorale per le RSU che costituirà parte integrante del presente contratto.

ART. 177 CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

La contrattazione di II livello tende a favorire la partecipazione positiva dei lavoratori all'attività aziendale ed alla sua crescita ed innovazione. In quest' ambito si favorisce la crescita del salario di produttività e della retribuzione aziendale e sarà svolta in sede territoriale e/o aziendale.

Alla contrattazione di II livello, in conformità agli Accordi Interconfederali e all'art 8 della Legge 148/2011, in via esemplificativa e non esaustiva, è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

a) trattamenti retributivi;

b) premio assiduità/presenza il cui ammontare sarà regolamentato dalla direzione aziendale;

c) premi di produzione;

d) determinazione dell'elemento economico "incentivo" valutato in base a risultati conseguiti tramite le risultanze di indicatori concordati;

e) articolazione dell'orario normale di lavoro;

f) turnazione dei lavoratori;

g) assegnazione della sede di lavoro;

h) determinazione della diaria giornaliera per la trasferta di cui al presente CCNL, tale importo potrà essere fissato solo in sede provinciale;

i) pari opportunità;

j) determinazione del periodo di normale godimento delle ferie;

k) costituzione e funzionamento dell'organismo regionale o provinciale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dal D.Lgs 81/08 in materia di sicurezza sul posto di lavoro;

l) attuazione della disciplina della formazione professionale;

m) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale dal presente CCNL., mediante specifiche clausole di rinvio.

L'accordo di II livello ha la durata del presente CCNL.

Nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia più di 30 dipendenti, potranno essere concordate particolari norme riguardanti le seguenti aree:

1) turni, distribuzione dell'orario di lavoro

2) eventuali forme di flessibilità;

3) part-time

4) determinazione dei turni feriali;

6) accesso alla formazione;

7) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;

8) quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21, legge n. 300/70;

9) erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

ART. 177 ASSEMBLEA

Nelle aziende con più di 15 dipendenti, la RSU e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL potranno indire assemblee retribuite dei lavoratori nella misura massima di 10 ore annue, durante la normale prestazione lavorativa.

La comunicazione di indizione dell'assemblea dei lavoratori dovrà essere notificata almeno 3 giorni lavorativi prima dello svolgimento dell'assemblea stessa.

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

ART. 178 REFERENDUM

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

ART. 179 DELEGHE SINDACALI

I lavoratori potranno rilasciare delega al datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore della OO.SS., firmatarie del presente CCNL, a cui aderiscono.

L'importo delle deleghe sarà indicata della O.S. di riferimento.

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

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

ART. 180 DIRIGENTI SINDACALI

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

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

b) di RSU costituite ai sensi dell'art. 19, n. 300/70 nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti.

ART. 181 PERMESSI SINDACALI PER I DIRIGENTI SINDACALI E RSU

I componenti dei Consigli o Comitati e le RSU hanno diritto a permessi o congedi retribuiti, per partecipare alle riunioni degli Organi suddetti, ad un monte ore formato da un'ora all'anno per ciascun dipendente delle aziende con presenza sindacale fino a un numero di 200 dipendenti.

TITOLO XXIII

CONTRIBUTI ASSISTENZA CONTRATTUALE

ART. 182 CONTRIBUTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli articoli precedenti e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, UNIONE procederà alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale annuale ad Azienda attraverso le convenzioni INPS base alla seguente tabella:

fino a 15 lavoratori € 50,00

oltre 51 laboratori € 100,00.

CONFLAP procederà alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale attraverso bonifico bancario intestato alla Confederazione, in base alla seguente tabella:

fino a 10 lavoratori € 30,00

da 11 a 50 lavoratori € 50,00

da 50 a 100 lavoratori € 100,00

oltre 100 lavoratori € 250,00

ART. 183 DISTRIBUZIONE CONTRATTI

Il presente C.C.N.L. conforme all'originale, è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

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

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

ART. 184 EFFICACIA DEL CONTRATTO

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro che fanno richiesta di adesione all'ENTE BILATERALE UNIONE – FDP ITALIA – CONFLAP " in sigla "E.B.Fa.S.T"di cui al presente CCNL.

TITOLO XXIV

CONTROVERSIE DI LAVORO - INDIVIDUALI/COLLETTIVE

ART. 185 CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Qualora insorga controversia tra datore di lavoro e lavoratore, le Organizzazioni Sindacali territoriali

competenti, su richiesta di una delle parti o di entrambe, si adopereranno per raggiungere con sollecitudine il componimento della vertenza.

Su richiesta del lavoratore, fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa derivante da procedimento disciplinare, e per iniziativa dell' OO.SS. cui sia conferito mandato, si riunirà a livello regionale, apposita Commissione di Conciliazione

composta da tre componenti: un rappresentante di UNIONE e un rappresentante della OO.SS. delegata ed un quarto elemento, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo tra le Parti.

ART. 186 CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie di carattere collettivo attinenti l'applicazione o l'interpretazione del presente contratto, dovranno essere deferite, su richiesta di una delle parti o di entrambe, alle Organizzazioni sindacali contraenti le quali si adopereranno per raggiungere con sollecitudine il componimento della vertenza.

TITOLO XXV

COMPOSIZIONE CONTROVERSIE

ART. 187 COMMISSIONE NAZIONALE DI GARANZIA E CONCILIAZIONE

E' costituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, con sede presso E.B.Fa.S.T.

composta, in misura paritetica, da membri nominati dalle Parti firmatarie del presente CCNL. La Commissione ha i seguenti compiti:

a) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione del presente CCNL e della contrattazione integrativa di II livello.

b) tentare la bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;

c) verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalla sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente: il datore di lavoro è tenuto a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;

d) esaminare ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;

e) esaminare e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;

f) definire la classificazione del personale, come previsto dal presente CCNL;

g) definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

ART. 188 COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

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

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle leggi 15 luglio 1966, n. 604, ed 11 maggio 1990 n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui al presente CCNL.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, dovranno essere sottoscritti dai membri della Commissione e anche dai lavoratori dipendenti e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Il lavoratore dipendente interessato alla definizione della controversia, è tenuto a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritto.

La Commissione di cui al presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione: l'incontro tra le parti deve avvenir entro e non oltre 15 (quindici) giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

Per controversie inerenti licenziamenti per giustificato motivo oggettivo per i datori che occupano più di 15 dipendenti, vige l'obbligo di conciliazione innanzi alla INL, ai sensi del novellato art 7 della Legge 604/66, modificato dalla Legge 92/2012 e s.m.i.,

ART. 189 TENTATIVO DI COMPOSIZIONE PER I LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

Su richiesta del lavoratore licenziato, fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa derivante da procedimento disciplinare, e per iniziativa dell'OO.SS. a cui venga conferito mandato, si riunirà a livello territorio un'apposita commissione di conciliazione composta da tre componenti: un rappresentante della OOSS. Datoriale , un rappresentante della OOSS delegata ed un terzo elemento, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo tra le Parti.

ART. 190 VERBALE DI CONCILIAZIONE

Della riunione verrà redatto verbale nel numero di copie richieste dalla normativa vigente, prevedendo il deposito e la registrazione presso l'INL.

ART. 191 VARIAZIONI AL CONTRATTO

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

TITOLO XXVI

TUTELA DELLA DIGNITÀ E PARITÀ LAVORATORI

ART. 192 ORGANISMI PARITETICI

Le Parti firmatarie del presente CCNL, promuoveranno la costituzione di appositi Organismi Paritetici per la gestione delle problematiche connesse con:

- Formazione professionale;

- Formazione continua;

Sarà insediata presso l'E.B.Fa.S.T. una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione composta di 3 (tre) membri di cui un membro di parte Datoriale e un membro di parte delle OO.SS dei lavoratori, i quali nomineranno un Presidente.

ART. 193 TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI

Per le lavoratrici - o i lavoratori - che esercitino la patria potestà su minori e non abbiano, all'interno del nucleo familiare convivente, l'altro genitore, le aziende riconosceranno un titolo di preferenza per la concessione del periodo feriale e per le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro per quanto concerne la prestazione oraria.

ART. 194 PARI OPPORTUNITÀ

In armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE 13 dicembre 1984, numero 636 e dalle disposizioni della Legge 10 aprile 1991, numero 125, le parti riconoscono l'esigenza di dare concreta applicazione alle previsioni della legge sulla Pari Opportunità Uomo - Donna, con particolare riguardo all'eccesso alla formazione ed alle mansioni direttive e di rimuovere gli ostacoli che non consentono una effettiva parità di opportunità nel lavoro.

ART. 195 MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO

Le aziende devono vigilare su rapporti improntati al massimo rispetto della dignità, del diritto e della condizione sessuale della persona nei confronti di colleghi, clienti e terzi e conseguentemente astenersi, anche in ragione della posizione ricoperta, da comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali, nonché ad azioni sistematiche e protratte nel tempo contraddittorie al suddetto rispetto.

ART. 196 MOBBING

Per le parti è fondamentale avere in azienda un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità ed inviolabilità della persona e alla correttezza nei rapporti interpersonali.

Il mobbing consiste in una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità.

Il mobbing è regolamentato dai DLGS 215/2003 (attuazione della Delibera 2000/43/CE) e 216/2003 (attuazione della Delibera 2000/78/CE).

ART. 197 CONOSCENZA BASE LINGUA ITALIANA PER LAVORATORI STRANIERI

Le aziende favoriranno l'utilizzazione da parte di lavoratori extracomunitari delle previsioni del presente CCNL per l'accesso a corsi di formazione per il conseguimento di una conoscenza basica della lingua italiana.

ART. 198 LAVORATORI STRANIERI

Le parti, preso atto del crescente rilievo assunto nel settore dall'occupazione dei cittadini stranieri, concordano di considerare che l'avvento della flessibilità e del "brain power" abbia sedimentato una nuova cultura del lavoro, per cui la stabilità appare sempre più una debolezza per la carriera e l'occupazione, un segno di staticità in un mondo che ha ingranato la marcia dell'innovazione continua competitiva e dell'internazionalizzazione permanente:

- di auspicare un celere inserimento della direttiva europea in merito alle condizioni d'ingresso, di soggiorno e d'inserimento a professionalità elevate e a talenti con lo strumento della "Carta blu dell'Unione Europea";
- di auspicare il recepimento della raccomandazione comunitaria del 23 aprile 2008, del quadro comune europeo delle qualifiche (EQF), al fine di promuovere la mobilità transfrontaliera dei cittadini e agevolarne l'apprendimento permanente;
- di accordare un percorso strategico di priorità alla ricerca di detti strumenti nell'area della piccola e media impresa per mettere a fuoco i problemi del settore e individuare efficaci strategie di sviluppo del vero "motore economico" del sistema Italia, in termini occupazionali e di quote di mercato.

Tutto ciò reciprocamente assunto, le parti si danno reciprocamente atto della disponibilità ad attivare, nell'ambito dei loro rapporti interconfederali, la più ampia gamma di strumenti contrattuali di governo per lavoratori stranieri con alta professionalità anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di interventi mirati ai diversi livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale).

Per il raggiungimento dei fini di cui ai precedenti commi, le parti si impegnano altresì a promuovere azioni concordate nei confronti della pubblica amministrazione e degli enti.

ART. 199 DIRITTO DI PRECEDENZA

L'esercizio, da parte del lavoratore straniero, del diritto di precedenza costituisce titolo di priorità per il rientro in Italia nell'anno successivo per ragioni di lavoro stagionale, ai sensi dell'Art. 24, comma 4, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286. e s.m.i.

ART. 200 CONVENZIONI

Le parti intendono delegare all'Ente Bilaterale lo studio per fornire l'accesso a laboratori stranieri e possono stipulare apposite convenzioni con le commissioni regionali tripartite, di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, dirette a favorire l'accesso dei lavoratori stranieri ai posti di lavoro stagionale.

Le convenzioni possono individuare il trattamento economico e normativo, comunque non inferiore a quello previsto per i lavoratori italiani e le misure per assicurare idonee condizioni di lavoro della manodopera, nonché eventuali incentivi diretti o indiretti per favorire l'attivazione dei flussi e dei deflussi e le misure complementari relative all'accoglienza.

I risultati delle iniziative di cui ai commi precedenti saranno notificati all'osservatorio nazionale sul mercato del lavoro istituito presso l'Ente Bilaterale nazionale del settore turismo, per il tramite del competente Ente Bilaterale territoriale.

TITOLO XXVII

FORMAZIONE PROFESSIONALE

ART. 201 GESTIONE DELLA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Le Parti sottoscrittrici del presente CCNL concordano sul ritenere la formazione continua quale supporto essenziale di sostegno all'occupazione.

L'obiettivo straordinario, direttamente derivante da questa affermazione, è quello interagire nell' 'Unione Europea con una società competitiva, intercomunicante e dinamica.

La formazione rivolta a tutte le categorie di lavoratori potrà essere erogata sia in forma diretta sia in e- learning.

ART. 202 L'ACCREDITAMENTO DELLA FORMAZIONE CONTINUA

Le parti, coerentemente con i principi comunitari ispiratori del sistema di accreditamento basati sulla qualità dell'offerta e la trasparenza del mercato, s'impegnano a seguire gli orientamenti comunitari dei sistemi di accreditamento con particolare riferimento alla formazione continua, individuando criteri di qualità e modalità di informazione utilizzabili dalle imprese e dalle persone per la scelta dell'offerta formativa più adeguata.

Le parti concordano che tutte le attività formative, siano realizzate nella prospettiva di un costituendo sistema di certificazione delle competenze concordato a livello nazionale.

ART. 203 AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE PROFESSIONALE PER LAVORATORI

Nel quadro delle più generali intese tra le Organizzazioni stipulanti, il presente CCNL, preso atto che tutte le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento delle conoscenze professionali inerenti le mansioni svolte e tenuto conto altresì della continua evoluzione del settore, le imprese dovranno realizzare idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:

a) un' efficace inserimento di tutti i lavoratori neoassunti,

b) un proficuo aggiornamento dei lavoratori per quanto concerne la sicurezza e i nuovi metodi di lavoro;

c) un pronto inserimento dei lavoratori nelle eventuali nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento degli stessi.

Le Parti sottoscrittrici del presente CCNL concordano sul ritenere la Formazione Continua quale supporto essenziale di sostegno all'occupazione.

Le Parti intendono istituire un Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua", ai sensi dell'art. 118, Legge 23 dicembre 2000, n.388, successivamente modificato dall'art. 48 della Legge n. 289 del 27 dicembre 2002 e dall'articolo 151 della legge 311 del 30 dicembre 2004, che ha previsto - al fine di promuovere lo sviluppo della Formazione professionale continua, in coerenza con la programmazione regionale e con le funzioni attribuite al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (D.Lgs. del 31 marzo 1998 n.112) l'istituzione di Fondi Paritetici Interprofessionali, sulla base di accordi interconfederali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori delle Parti costituenti.

ART. 204 FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le Parti sottoscrittrici del presente contratto Collettivo Nazionale di Lavoro al fine di dare pratica attuazione al diritto dei dipendenti delle aziende del settore del turismo di accedere alle forme di previdenza complementare, così come previste dalla vigente normativa intendono istituire un Fondo di Previdenza Complementare come strumento idoneo a dare questo tipo di servizio.

ART. 205 FONDO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le Parti sottoscrittrici del presente contratto Collettivo Nazionale di Lavoro intendono istituire, per tutti i dipendenti del settore, un Fondo per l'assistenza sanitaria integrativa al Servizio Sanitario Nazionale denominato in direzione di un razionale utilizzo delle risorse dedicate dalle imprese e dai lavoratori a tale scopo.

TITOLO XXVIII

SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

ART. 206 LA TUTELA E LA SICUREZZA

La pratica attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i nel settore di applicazione del presente contratto è volta anche a favorire la cultura di prevenzione e protezione in tema di ambiente, salute e sicurezza e che tale finalità, nell'ambito dell'attività sanitaria, va intesa e rivolta non solo nei confronti degli operatori ma anche degli utenti.

Le parti intendono interpretare integralmente i sistemi di sicurezza e protezione aziendale con il miglioramento continuo dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e il presente protocollo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori, sia dei datori di lavoro.

Il D.lgs 81/2008 nel recepire le direttive comunitarie, intende diffondere la cultura della partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori e/o i loro rappresentanti tramite strumenti adeguati, e pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione.

Il numero dei rappresentanti per la sicurezza è riportato all' art.47 del D.Lgs 81/08 e s.m.i.

ART. 207 – ELEZIONE DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

La costituzione della rappresentanza dei lavoratori deve avvenire mediante elezione diretta da parte dei lavoratori.

Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

Possono essere eletti tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori dell' impresa. Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi; purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario che provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori. La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.

Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni, in tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

ART. 208 - PERMESSI RETRIBUITI PER RLS

Negli esercizi dell'area delle micro imprese fino ai 15 dipendenti il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza avrà a disposizione n° 16 ore di permesso retribuito annue.

Negli esercizi con più di 15 dipendenti, il RLS avrà a disposizione n° 24 ore di permesso retribuite annue. 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.

Il corso di formazione di cui all'art. 37, commi 10-13 D.Lgs. 81/08 durerà un minimo di 32 ore.

Il corso di 32 ore e gli eventuali aggiornamenti previsti dal D.Lgs. 81/08 saranno svolti in orario di lavoro.

ART. 209 ATTRIBUZIONI DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Con riferimento alte attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 del D.Lgs. 81/2008, le Parti concordano sulle seguenti indicazioni.

In applicazione dell'art. 50 comma 1, lettere e), f), h) e i) del D.Lgs. 81/2008, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Di tali dati e delle attività connesse di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è

tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto professionale aziendale.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi ed aggiornamenti per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione appone la propria firma sul verbale della stessa.

ART. 210 CONSULTAZIONE RLS

Il D.Lgs. 81/08 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività.

Il rappresentante per la sicurezza, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle attività aziendali, in corso o in via di definizione.

Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.

ART. 211 DOCUMENTAZIONE ED INFORMATIVA

Ai sensi dell'art. 50, comma 4 del D.Lgs. 81/08, il RLS ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare il DVR - Documento Valutazione dei Rischi aziendale, i documenti e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni.

Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma 1, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto professionale.

ART 212 ATTIVITÀ RICONOSCIUTA PER RLS

In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso al Datore di Lavoro almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

Presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) è costituito il fondo di sostegno alla piccola e media impresa, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali e alla pariteticità.

L'art. 48 comma 3 D.lgs.81/08 e s.m. e i. sancisce che "Tutte le aziende o unità produttive nel cui ambito non é stato eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza partecipano al Fondo di cui all'articolo 52. Con uno o più accordi interconfederali stipulati a livello nazionale dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative vengono individuati settori e attività, oltre all'edilizia, nei quali, in ragione della presenza di adeguati sistemi di rappresentanza dei lavoratori in materia di sicurezza o di pariteticità, le aziende o unità produttive, a condizione che aderiscano a tali sistemi di rappresentanza o di pariteticità, non siano tenute a partecipare al Fondo di cui all'articolo 52.

Il fondo di cui al comma 1 e' finanziato:

a) da un contributo delle aziende di cui all'articolo 48, comma 3, in misura pari a due ore lavorative annue per ogni lavoratore occupato presso l'azienda ovvero l'unità produttiva;

TITOLO XXIX

ARCHIVIO DEI CONTRATTI

ART. 213 DEPOSITO CONTRATTO COLLETTIVO

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva ,nonché ai sensi delle norme di Legge, le Parti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL inviare al CNEL, al Ministeri del Lavoro ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

TITOLO XXX

DECORRENZA E DURATA

ART. 214 DECORRENZA E DURATA

La validità del presente contratto, sia per la parte normativa, sia per la parte economica è fissata in tre anni.

La decorrenza contrattuale è fissata dal 1 Febbraio 2020 e scadrà il 1 Febbraio 2023

Il contratto nella sua globalità si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta sei mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

Entro sei mesi dalla scadenza contrattuale, le parti hanno due opportunità:

1) disdire tutti gli accordi contrattuali sottoscritti e non rinnovare più alcun accordo, né normativo, né economico;

2) Inviare, una disdetta contenente contestualmente le proprie rivendicazioni sindacali.

Entro 60 giorni dalla ricezione delle rivendicazioni contrattuali per il rinnovo del CCNL, la parte inattiva, dovrà quantificare la propria controproposta.

Nei successivi 120 giorni, le parti dovranno raggiungere un accordo, pena lo scioglimento dell'accordo inizialmente sottoscritto.

Le parti possono ricorrere alla vacanza contrattuale per un periodo di sei mesi, ma tale volontà deve essere concordata dalle parti prima della scadenza naturale del contratto.

Le parti stabiliscono tutte le condizioni economiche della vacanza contrattuale, che non potrà mai essere quantificata al di sotto del 100% dell'indice IPCA.