Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende, i soci lavoratori e i dipendenti delle cooperative e loro consorzi che svolgono attività stagionale

L'anno 2016 il giorno 19 del mese di maggio in Roma

Tra

UNSIC – Unione Nazionale Sindacale Imprenditori e Coltivatori, rappresentata dal Presidente Nazionale Generale, Domenico Mamone

UNSICOOP – rappresentata dal Presidente Nazionale Antonio Fronzuti

As.N.A.L.I. – Associazione Nazionale Autonoma Liberi Imprenditori, rappresentata dal Presidente Nazionale Alessandro Del Fiesco

E

FNA/CONFSAL - Federazione Nazionale Agricoltura, rappresentata dal Segretario Nazionale Generale Cosimo Nesci

SNALV/CONFSAL – Sindacato Nazionale Autonomo lavoratori e Vertenze rappresentato dal Segretario Nazionale Maria Mamone

CONFIAL – Confederazione Italiana Autonoma Lavoratori – rappresentata dal Segretario Generale Pasquale Gentile e dal Coordinatore Nazionale Benedetto Di Iacovo

CONFEDERAZIONE ITALIANA AUTONOMA LAVORATORI CONF.I.A.L. SEGRETERIA GENERALE

SI E' STIPULATO

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende, i soci lavoratori e i dipendenti delle cooperative e loro consorzi che svolgono attività stagionale

SNALV Confsal
IL SEGRETARIO NAZIONALE
(Maria Mamone)

fna NAZIONALE
Il Segretario Generale Nazionale
Cosimo Nesci

U.N.S.I.C. PRESIDENZA NAZIONALE

ASS. NAZ. SIND. COOPERATIVE UNSIC PRESIDENZA NAZIONALE

INDICE

PREMESSA
CAMPO DI APPLICAZIONE
DECORRENZA E DURATA

TITOLO I Disciplina dei livelli di contrattazione
Art. 1 Livelli di contrattazione nazionale e aziendale
Art. 2 Diritti sindacali e di associazione
Art. 3 Distribuzione ed efficacia del contratto
Art. 4 Ente Nazionale Bilaterale
Art. 5 Fondo Formazione Continua Professionale
Art. 6 Organismo di mediazione e conciliazione professionale
Art. 7 Commissione Paritetica di garanzia e conciliazione
Art. 8 Composizione delle controversie individuali e collettive
Art. 9 Patronati

TITOLO II Disciplina del rapporto di lavoro
Art. 10 Assunzione
Art. 11 Periodo di prova
Art. 12 Mutamento mansioni
Art. 13 Mansioni superiori
Art. 14 Lavoro a termine
Art. 15 lavoro a tempo parziale o part time
Art. 16 Tirocinio o stage formativo
Art. 17 Apprendistato
Art. 18 lavoro intermittente
Art. 19 Imprese a carattere stagionale
Art. 20 Genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti
Art. 21 Contratto di lavoro per gli extracomunitari e portatori di handicap
Art. 22 Minori
Art. 23 Lavoratori studenti

TITOLO III disciplina del personale
Art. 24 Classificazione del personale

TITOLO IV Articolazione dell'orario di lavoro
Art. 25 Orario di lavoro
Art. 26 Lavoro straordinario, festivo, notturno, domenicale e in turni
Art. 27 Maggiorazioni
Art. 28 ritardi e abbandono del posto di lavoro
Art. 29 tempo di vestizione
Art.30 riposo settimanale, Festività - permessi retribuiti - permessi straordinari retribuiti - permessi non retribuiti
Art. 31 lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia
Art. 32 lavoratori a turni
Art. 33 Personale non soggetto a limitazione di orario
Art. 34 Tossicodipendenza ed etilismo
Art. 35 Aspettativa non retribuita
Art. 36 Banca ore

Art. 38 Distacco e trasferimento
Art. 39 Trasferta
Art. 40 Interruzione – sospensione – soste – riduzione d'orario - recuperi
Art. 41 Intervallo per la consumazione dei pasti
Art. 42 Volontariato
Art. 43 Maternità
Art. 44 Ferie
Art. 45 Malattia – infortuni
Art. 46 Previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa
Art. 47 Sciopero e servizi essenziali
Art. 48 Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso
Art. 49 Cessione e affitto d'azienda
Art. 50 Ritiro della patente di guida o tesserino di qualificazione
Art. 51 Divieto di non concorrenza
Art. 52 Risarcimento danni
Art. 53 Codice disciplinare

TITOLO VI Retribuzione
Art. 54 Trattamento economico
Art. 55 elemento retributivo variabile
Art. 56 ristorno per i soci delle cooperative
Art. 57 vitto e alloggio
Art. 58 Gratifica natalizia
Art. 59 Corresponsione della retribuzione - reclami sulla busta paga
Art. 60 Trattamento di fine rapporto

TITOLO VII Privacy, Tutela e sicurezza sul lavoro
Art. 61 Mobbing
Art. 62 Tutela della privacy
Art. 63 Sicurezza sui luoghi di lavoro

PREMESSA

La sottoscrizione di CCNL rappresenta per le Parti firmatarie motivo di orgoglio e responsabilità: un impegno basato sulla reciprocità delle prestazioni e sulla bilateralità delle intese affinché ne venga a giovare la qualità e produttività del lavoro attraverso la promozione del confronto paritetico e l'efficienza prestazionale per sviluppare la corretta applicazione del contratto nazionale e degli accordi territoriali in completa e rigorosa osservanza delle reciproche competenze e peculiarità quali OO.SS. di datori e lavoratori comparativamente più rappresentative. La corretta e costante applicazione delle statuizioni sancite nel presente articolato costituisce un solido baluardo contro la crisi produttiva, il lavoro sommerso e la stagnazione economica. Le parti si impegnano ad esercitare una funzione di controllo sempre vigile volta a denunciare eventuali fattispecie caratterizzate dal lavoro sommerso.

Le parti convengono che strumenti appropriati di partecipazione dei lavoratori possono rappresentare un efficace incentivo al raggiungimento dei risultati di produttività in termini quantitativi e soprattutto qualitativi; in linea con quanto previsto dall' art. 46 della Costituzione Italiana: "Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle Aziende", le parti si impegnano reciprocamente a valutare, su richiesta di uno dei contraenti, modelli di partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese.

Il presente articolato costituisce un complesso normativo unitario e inscindibile, pertanto non applicabile parzialmente, ed assorbe ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi e accordi speciali eventualmente sottoscritti tra le medesime Parti firmatarie che si possano riferire agli stessi settori occupazionali disciplinati dal presente CCNL con salvezza delle condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa già praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente articolato. Dette condizioni non devono ritenersi in alcun modo sostituite ma restano assegnate al lavoratore "ad personam" e sono suscettibili di futuri assorbimenti, fino ad un massimo del 50% dell'importo iniziale, esclusivamente nel caso di aumenti derivanti da avanzamenti di carriera.

Le Parti ribadiscono l'impegno a sostenere la corretta applicazione del contratto nazionale e degli eventuali accordi territoriali stipulati in base ai criteri da esso previsti in ossequio alla legislazione vigente. A tal fine, le Parti firmatarie, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità in qualità di Organizzazioni Sindacali di datori e lavoratori comparativamente più rappresentative, riconoscono l'esigenza di bilanciare e garantire gli interessi e le esigenze di entrambe le figure protagoniste del mercato del lavoro rappresentate anche attraverso un consolidamento del ruolo della Bilateralità e dell'offerta formativa quale strumento indispensabile per l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro.

Le Organizzazioni firmatarie esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire eventuali motivi di conflitto. Tale funzione é svolta anche attraverso la raccolta e lo studio di dati ed informazioni utili a conoscere preventivamente le occasioni di sviluppo, a realizzare le condizioni per favorirlo, a individuare eventuali punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

Le parti pur riconoscendo che la forma tipica di contrattazione è soltanto quella subordinata espressa a tempo pieno ed indeterminato riconoscono la necessità di dover stipulare rapporti di lavoro cc.dd. "atipici" volte a colmare lacune di natura produttivo/organizzative o più specificamente tese a soddisfare esigenze temporanee che per varia natura possono palesarsi nel percorso lavorativo della cooperativa. In ogni caso il

ricorso a tipologie di contrattazioni atipiche ha carattere temporaneo o d'ingresso finalizzate anche a garantire un percorso di affiancamento formativo e di natura prettamente stagionale.
Le parti stipulanti il presente CCNL considerano la riforma del modello contrattuale di importanza strategica per il futuro delle relazioni sindacali e si impegnano a partecipare al confronto con la finalità di individuare soluzioni coerenti con le esigenze, le peculiarità e le prospettive di sviluppo dei lavoratori e delle imprese dei settori rappresentati. Proprio a soddisfazione di suddetta esigenza, anche al fine di modellare uno schema contrattuale agile che riesca a garantire da un lato un livello della prestazione efficiente e competitivo e dall'altro la possibilità di avvicinarsi alle esigenze dei lavoratori, le parti pur riconoscendo come principale la figura del contratto di lavoro a tempo indeterminato quale unica tipologia contrattuale in grado di garantire la stabilità del mercato del lavoro tuttavia prevedono la possibilità di stipulare anche accordi di lavoro di durata predeterminata al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta lavorativa garantendo una maggiore flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività riuscendo nel contempo a soddisfare le esigenze di flessibilità delle imprese conciliandole con le particolari esigenze dei lavoratori.
Le Parti precisano che per attività a carattere stagionale debbano intendersi quei rapporti di lavoro riconducibili ad attività produttive concentrate in determinati periodi dell'anno laddove la domanda risulta maggiore per motivi "ciclici" dovuti, ad es., a variazioni climatiche caldo-freddo e viceversa o per ricorrenze periodiche comunque temporalmente circoscritte quali, ad es., festività, campagne pubblicitarie, ecc.
A fronte del disposto ex art. 5, co. 4ter del D.Lgs. n.368/2001 e succ. modd. ex legge n.247/2007, le Parti concordano sulla non riconducibilità della disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato così come stabilita dall'art.5, co4bis, del D.Lgs. n. 368/2001 che pertanto non trova, limitatamente alla presente fattispecie, applicazione.
Si considerano a carattere stagionale quelle imprese che, nell'anno solare, abbiano un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni continuativi o 120 non continuativi. Tutti i dipendenti possono essere assunti a contratto a tempo determinato. Le eventuali prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori a tempo determinato delle aziende a carattere stagionale, anziché al trattamento economico maggiorato, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine, che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato. Conseguentemente il calcolo dei ratei di ferie e tredicesima mensilità terrà conto dell'intera diversa durata del rapporto e la eventuale frazione di mese darà luogo alla liquidazione di tanti ventiseiesimi di un dodicesimo della gratifica per tredicesima mensilità e ferie suddette per quante sono le giornate risultanti. È comunque escluso da tale criterio e computo il trattamento di fine rapporto. Il lavoratore dipendente che non intenda avvalersi di quanto previsto dal presente articolo è tenuto a darne comunicazione scritta all'atto dell'assunzione.
Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la loro parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe consentite, attuate dalla contrattazione di secondo livello.
Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del CCNL di categoria comporta l'obbligo a carico della azienda o della cooperativa di dare attuazione a tutti gli istituti ed Enti contrattuali previsti laddove costituiti, ivi compresi: l'Ente Bilaterale, l'Assistenza Sanitaria, la Solidarietà e la Previdenza Complementare.
Alle odierne firmatarie è riconosciuta l'esclusività a tutti gli effetti del presente CCNL del quale, altresì, è vietata, senza preventiva autorizzazione, la riproduzione anche parziale.
In caso di controversia e/o contraddittorio su specifici punti del corpus contrattuale, si farà riferimento ai testi originali in possesso delle Organizzazioni stipulanti.

Infine le Parti richiamano, nell'interpretazione e applicazione del presente articolato, l'accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, la legge n. 183 del 04 novembre 2010, il c.d. collegato lavoro, il D.Lgs. n. 368/2001, la legge 28 giugno 2012, n. 92, come modificata dal D.L. 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2013, n. 99, dal D.L. 31 agosto 2013, n. 102, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 ottobre 2013, n. 124 e dal D.L. 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla L. 8 novembre 2013, n. 128 e la legge n. 98 del 09 agosto 2013 e dal D.L. n.34/2014 convertito dalla legge n.78/2014 nonche del D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, dell'art. 1, comma secondo, lettera a), della legge 18 aprile 1962, n. 230 e del D.L. 25 giugno 2008, n. 112.

E' proprio per tale ottemperanza che l'articolato ha durata triennale tanto per la parte economica che normativa al fine della certezza e garanzia dei trattamenti applicati. Conseguentemente viene individuato un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per suddetto triennio di vigenza l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA - *Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato per i paesi dell'Unione* - in vece del tasso di inflazione programmata.

Le parti tendono alla piena valorizzazione della cooperazione anche in virtù dell'agilità strutturale e societaria che riesce ad adattarsi in modo funzionale alle fluttuazioni del mercato e ad assorbirne gli urti anche attraverso un duplice livello di contrattazione nazionale e aziendale per le quali le firmatarie hanno previsto una specifica indennità di mancata contrattazione di secondo livello. Le parti ribadiscono la priorità di un'attenta valutazione delle politiche aziendali e degli obiettivi da conseguire in tutti gli ambiti territoriali affinchè possano risultare migliorate sia le condizioni ambientali e sia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le parti si impegnano ad esercitare una funzione di controllo sempre vigile volta a denunciare eventuali fattispecie caratterizzate dal lavoro sommerso.

Fermi restando i principi, costituzionalmente garantiti, della libertà di associazione e di tutela delle retribuzioni di fatto per i rapporti di lavoro in essere, le Parti intendono ribadire come il giudizio sui contenuti economici del presente strumento contrattuale debba essere il frutto di un complessivo calcolo che sommi le retribuzioni contrattuali, i servizi erogati dall'Ente Bilaterale, le indennità contrattuali e la contrattazione di secondo livello, che seppur non obbligatoria è fortemente incentivata.

Le Associazioni firmatarie, intendono, altresì ribadire il deciso sostegno allo sviluppo di una nuova, diffusa, sostenibile ed incentivante contrattazione di secondo livello.

Le Parti contraenti trasmetteranno, con i mezzi più appropriati, copia del presente CCNL al CNEL, al Ministero del Lavoro ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati, in ossequio a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché nel rispetto delle vigenti norme di legge. 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 dalle medesime parti. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina, ex art. 2135 del codice civile e della normativa vigente in materia, in maniera unitaria e con diffusione su tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro subordinato per i dipendenti delle aziende, i soci lavoratori e i dipendenti delle cooperative e loro consorzi che svolgono attività esclusivamente stagionale che per propria natura sono escluse da qualsiasi computo numerico purchè svolte nei termini e modalità di legge.

A titolo indicativo da considerarsi, in ogni caso, non esaustivo e da intendersi quale riferimento per analogia, le figure professionali a cui si applica il presente C.C.N.L. sono, tra le altre quelle delle aziende e delle cooperative che operano nel settore:

- Alberghiero;
- Pubblici esercizi;
- Ricettività all'aria aperta;
- Stabilimenti balneari;
- Centri di Assistenza fiscale relativamente ai periodi previsti da inderogabili norme di legge come destinati alla compilazione dei modelli e dichiarativi fiscali;
- Servizi di spiaggia;
- Servizi di salvataggio;

e specificamente gli esercenti attivitàà di:

1. Sgusciatura delle mandorle;
2. Scuotitura, raccolta e sgranatura delle pine;
3. Raccolta e conservazione dei prodotti sottobosco (funghi, tartufi, fragole, lamponi, mirtilli, ecc.);
4. Raccolta e spremitura delle olive;
5. Produzione del vino comune (raccolta, trasporto, pigiatura dell'uva, torchiatura delle vinacce, cottura del mosto, travasamento del vino);
6. Monda e trapianto, taglio e raccolta del riso;
7. Motoaratura, mietitura, trebbiatura meccanica dei cereali e pressatura dei foraggi;
8. Lavorazione del falasco;
9. Lavorazione del sommacco;
10. Maciullazione e stigliatura della canapa;
11. Allevamento bachi, cernita, ammasso e stufatura dei bozzoli;
12. Ammasso, sgranatura, legatura, macerazione e stesa all'aperto del lino;
13. Taglio delle erbe palustri, diserbo dei canali, riordinamento scoline delle opere consortili di bonifica;
14. Raccolta, infilzatura ed essiccamento della foglia del tabacco allo stato verde;
15. Cernita e condizionamento in colli della foglia di tabacco allo stato secco;
16. Taglio dei boschi, per il personale addetto all'abbattimento delle piante per legname da opera, alle operazioni per la preparazione della legna da ardere, alle operazioni di carbonizzazione nonché alle relative operazioni di trasporto;
17. Diradamento, raccolta e trasporto delle barbabietole da zucchero;
18. Scorzatura e marinatura del pesce;
19. Salatura e marinatura del pesce;
20. Pesca e lavorazione del tonno;
21. Lavorazione delle sardine sott'olio (per le aziende che esercitano solo tale attività);
22. Lavorazione delle carni suine;
23. Produzione di formaggi in caseifici che lavorano esclusivamente latte ovino;
24. Lavorazione industriale di frutta, ortaggi e legumi per la fabbricazione di prodotti conservati e di bevande (limitatamente al personale assunto nel periodo di lavorazione del prodotto fresco), nonché fabbricazione dei relativi contenitori;
25. Produzione di liquirizia:
26. Estrazione dell'olio dalle sanse e sua raffinazione;
27. Estrazione dell'olio dal vinacciolo e sua raffinazione;
28. Estrazione dell'alcool dalle vinacce e dalle mele;
29. Fabbricazione del ghiaccio (durante il periodo estivo);
30. Estrazione di essenze da erbe e frutti allo stato fresco;
31. Spiumatura della tiffa;
32. Sgranellatura del cotone;
33. Lavatura della paglia per cappelli;
34. Trattura della seta;
35. Estrazione del tannino;
36. Fabbricazione e confezionamento di specialità dolciarie nei periodi precedenti le festività del Natale e della Pasqua;

37. Cave di alta montagna;
38. Montaggio, messa a punto e collaudo di esercizio di impianti per zuccherifici, per fabbriche di conserve alimentari e per attività limitate a campagne stagionali;
39. Fabbricazione dei laterizi con lavorazione a mano o mista a mano e a macchina nelle quali si faccia uso di essiccatoi all'aperto;
40. Cernita insaccamento delle castagne;
41. Sgusciatura ed insaccamento delle nocciole;
42. Raccolta, cernita, spedizione di prodotti ortofrutticoli freschi e fabbricazione dei relativi imballaggi;
43. Raccolta, cernita, confezione e spedizione di uve da tavola e da esportazione;
44. Lavaggio e imballaggio della lana;
45. Fiere ed esposizioni;
46. Lavori preparatori della campagna salifera sfangamento canali, ripristino arginature mungitura e clindratura caselle salanti, sistemazione aie di stagionatura, salinazione movimento di acque, raccolta del sale;
47. Spalatura della neve;
48. Attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi;
49. Preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lett. e) dell'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita;
50. Attività del personale addetto alle arene cinematografiche estive;
51. Attività del personale assunto direttamente per corsi di insegnamento professionale di breve durata e soltanto per lo svolgimento di detti corsi;
52. Conduzione delle caldaie per il riscaldamento dei fabbricati.
Tutte quelle attività direttamente o o indirettamente possono rientrare nella sfera del lavoro stagionale e, in ogni caso, tutte le attività e mansioni riconosciute dalla normativa vigente come "stagionali".

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

DECORRENZA E DURATA

La validità del presente contratto decorre dal 01.06.2016 e scadrà il 31.05.2019, sia relativamente alla parte economica che normativa.
La procedura di rinnovo del contratto è avviata sei mesi prima della scadenza, con la presentazione delle c.d. "piattaforme rivendicative".
Per consentire il corretto svolgimento delle trattative, durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente contratto collettivo di lavoro e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni di rottura.

TITOLO I

Disciplina dei livelli di contrattazione

Art. 1 – Livelli di contrattazione nazionale e aziendale

Le Parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva di lavoro su due livelli:
- contrattazione di 1° livello rappresentata dal CCNL di settore;
- contrattazione di 2° livello rappresentata dalla contrattazione aziendale.

- ***Contrattazione di 1° livello o Livello nazionale***

La contrattazione collettiva di 1° livello vuole riconoscere il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro che deve basarsi su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del CCNL.
Per il rinnovo del presente CCNL, al fine di evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative, le proposte saranno presentate per iscritto sei mesi prima della scadenza del CCNL stesso. La Parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà darne riscontro, per iscritto, entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.
Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo di rinnovo che, dalla data di scadenza del CCNL, riconosce la copertura economica stabilita nella Premessa del CCNL in base all'indicatore IPCA.
Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a otto mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, la Parte interessata può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto da controparte.
La contrattazione collettiva nazionale regola sia gli istituti specificati nel presente CCNL sia le seguenti materie:
a) costituzione e funzionamento della Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione dell'Ente Bilaterale;
b) regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.

- ***Contrattazione di 2° livello o Livello aziendale***

La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle strutture sindacali provinciali, di concerto con le RSA, e della direzione aziendale. Detta contrattazione aziendale potrà essere demandata alla RSA con semplice comunicazione scritta alla controparte.
In caso di imprese che impieghino fino a 15 dipendenti, la RSA potrà, comunque, essere costituita nella stessa unità produttiva, o per più unità produttive, previo accordo tra le Parti imprenditoriali e sindacali stipulanti il presente CCNL.
La contrattazione aziendale riguarderà gli istituti stabiliti dal CCNL diversi e non ripetitivi rispetto a quelli della contrattazione nazionale.
Alla contrattazione aziendale sono demandate le seguenti materie:

a) determinazione annuale dell'entità economica del "premio di produzione", anche ai fini della decontribuzione e della detassazione di cui al D. L. n. 93/2008 e s.m.i, comunque denominato, che sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti e aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Gli indicatori assunti a riferimento, saranno concordati a livello territoriale;

b) rimborsi spese, *ticket restaurant* ed indennità simili;

c) determinazione della indennità di trasferta superiore a quella stabilita dal CCNL;

d) articolazione e strutturazione dell'orario di lavoro settimanale per il personale ai fini dell'applicazione di turni e/o flessibilità nel corso dell'anno o in fasi multiperiodali;

e) organizzazione delle ferie;

f) approvazione dei piani di assunzione con contratti di apprendistato per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. n. 276/2003 e n. 167/2011 e ll.mm.ii.;

g) programmi di formazione continua ed aggiornamento del personale;

h) innovazione e/o ristrutturazione organizzativa dell'impresa;

i) casistiche che, nel contratto di lavoro *part time*, possano prevedere un numero di ore inferiore a 20 settimanali ed utilizzo delle clausole flessibili;

j) gestione delle crisi aziendali;

k) eventuali mensilità rispetto a quelle previste nel presente CCNL;

l) banca ore;

m) la sottoscrizione dei cd. "contratti di prossimità" di cui all'art. 8 legge n.148/2011 e s.m.i.;

n) istituti che siano espressamente rinviati alla contrattazione aziendale dal presente CCNL mediante specifiche clausole di rinvio.

Gli accordi di 2° livello hanno durata triennale e, comunque, non successiva alla scadenza del presente CCNL.

La negoziazione aziendale dovrà avvenire secondo la seguente procedura:

- la contrattazione di 2° livello potrà decorrere solamente dopo il deposito del presente CCNL presso il CNEL ed il Ministero del Lavoro;
- le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative;
- in caso di mancato accordo a livello aziendale e/o al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL, la trattativa verrà demandata al livello nazionale.

Art. 2 - Diritti sindacali e di associazione

Le imprese con più di 15 dipendenti, che applicano e/o aderiscono alle associazioni datoriali stipulanti il presente CCNL, riconosceranno ai componenti delle OO. SS. dei lavoratori stipulanti il presente CCNL le prerogative stabilite dalla legge n. 300/1970 e s.m.i.

Le imprese che occupano fino a 15 dipendenti e che applicano e/o aderiscono alle associazioni datoriali stipulanti il presente CCNL, garantiranno:

- ai lavoratori 10 ore annue retribuite per partecipazione alle assemblee;
- alle RSA delle OO. SS. stipulanti il presente CCNL 20 ore annue per partecipazione alle riunioni sindacali ed alle contrattazioni aziendali.

Ulteriori condizioni più favorevoli possono essere stabilite a livello aziendale.

I lavoratori, per le ore sopra elencate, riceveranno un rimborso pari alla retribuzione delle ore di permesso usufruito. Detto rimborso viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali ai sensi della legge n. 402/1996 e s.m.i.

Le ore di permesso sindacale dovranno essere usufruite nell'ambito dell'orario di lavoro, mentre le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dell'orario stesso, tenendo possibilmente in considerazione le necessità organizzative aziendali.

L'assemblea si svolgerà, in applicazione a quanto disposto dalla legge n. 300/1970, di norma al di fuori dell'azienda, oppure all'interno, previo accordo tra azienda ed RSA, in presenza di locali idonei.

La RSA è titolato ad incontrarsi con l'azienda per discutere le problematiche relative a:

- distribuzione del CCNL;
- indumenti di lavoro;
- programmazione dei periodi di ferie;
- eventuale funzionamento della mensa aziendale;

problematiche che insorgano all'interno dell'azienda e che abbiano ricadute sui lavoratori non contemplate nella contrattazione di 2° livello.

Il rappresentante per la sicurezza (RLS), nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, verrà preferibilmente scelto tra gli iscritti al sindacato e/o tra i membri della RSA. Nelle aziende fino a 15 unità, invece, il RLS verrà indicato all'interno dell'azienda stessa o individuato, anche per più aziende in ambito territoriale o di comparto produttivo ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. .

I dirigenti sindacali facenti parte degli organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle OO. SS. stipulanti il presente CCNL usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di:
- 4 ore per ciascun dipendente nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti;
- 2 ore per ciascun dipendente nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti.

Tutti i permessi sindacali dovranno essere richiesti all'azienda per iscritto con almeno 2 giorni di anticipo.
Il numero dei distacchi sindacali, ex art. 31 della legge n. 300/1970, verrà concordato in sede aziendale.
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. L'importo da trattenere deve essere comunicato all'azienda mediante l'apposita delega, allegata al presente CCNL, firmata dal dipendente. La ripartizione avverrà nel modo indicato nella delega stessa.
Le parti convengono che, considerati i costi che il presente CCNL comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, i datori aderenti e non, che applicano il presente contratto, verseranno all'UNSIC Nazionale un contributo pari allo 0.50% del monte salari mensile corrisposto ai lavoratori dipendenti a mezzo flusso UNIEMENS indicando il codice "W420".

Art. 3 - Distribuzione ed efficacia del contratto

Il presente C.C.N.L. conforme all'originale è stato redatto ed edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione anche parziale senza preventiva autorizzazione.
Le norme del presente C.C.N.L. sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro che fanno richiesta di adesione all'Ente Bilaterale, di cui al presente C.C.N.L. 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, al Ministero del Lavoro, a Confindustria, Unindustria ed agli Enti previdenziali e assistenziali interessati. Le aziende sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni dipendente copia del presente CCNL e ad affiggerlo nell'apposita bacheca.

Art. 4 - Ente Nazionale Bilaterale

Le Parti stipulanti il presente CCNL si impegnano ad aderire o costituire ad un Ente Nazionale Bilaterale e rinviano detta adesione ad una Commissione Paritetica che formulerà alle Parti stesse un'apposita proposta di statuto e regolamento.
L'Ente Bilaterale provvederà, oltre alle competenze specifiche, anche a quanto previsto dalle vigenti disposizioni quali l'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006, l'art. 76 e ss. del d.lgs. n. 276/2003 e la legge n. 183/2010 con ll.mm.ii. .
Compito dell'Ente è quello di garantire una serie di prestazioni quali, tra le altre, l'integrazione del reddito per i periodi di non lavoro, l'attività di formazione, di aggiornamento e la riqualificazione professionale, nonché l'integrazione di particolari prestazioni sociali quali la malattia, l'infortunio, la maternità, borse di studio ed integrazione per prestazioni sanitarie.
L'Ente, inoltre, provvederà al coordinamento della contrattazione aziendale di ogni Regione di competenza, nonché delle procedure di certificazione.
Le prestazioni erogate dall'Ente saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione stessa.
L'Ente verifica la redazione del progetto nei contratti di tipo formativo, la durata e il campo di applicazione degli stessi ed appone il visto di conformità.
In merito all'apprendistato i profili formativi saranno rimessi all'Ente che definirà la nozione di formazione aziendale e determinerà, anche insieme all'instituendo "repertorio delle professioni" per ciascun profilo formativo, la durata e la modalità di erogazione della

formazione aziendale, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo.
Per assicurare l'operosità dell'Ente Bilaterale e degli eventuali Enti regionali, la quota contrattuale di finanziamento e servizio è fissata nella misura globale dello 0,25% della paga contrattuale lorda di cui lo 0,20% a carico del datore e lo 0,05% a carico del dipendente.
Nelle more della procedura di costituzione dell'Ente Bilaterale di settore le Parti concordano di aderire all'Ente Bilaterale per l'Agricoltura – E.B.A.

Art. 5 - Fondo Formazione Continua Professionale

Nel quadro delle più generali intese tra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, preso atto della istituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali con la legge n. 388/2000 e s.m.i., finalizzati alla formazione continua dei lavoratori, le Parti convengono che, laddove non si determinassero le condizioni per l'operatività di uno specifico fondo interprofessionale di categoria con apposite convenzioni e successivi protocolli d'intesa, le imprese privilegeranno l'adesione al FONDO LAVORO.
Evidenziando che le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti alle mansioni svolte, tenuto conto, altresì, della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, le Aziende realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:

- un efficace inserimento di tutti i lavoratori anche neo-assunti;
- corsi per i lavoratori assunti con contratti a causa mista e per i loro tutor;
- un proficuo aggiornamento dei lavoratori per quanto concerne la sicurezza ed i nuovi metodi di lavoro;
- un pronto inserimento dei lavoratori nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento.

Art. 6 – Organismo di Mediazione e Conciliazione Professionale

I datori ed i lavoratori destinatari della disciplina del presente articolato del quale ne recepiscono i dettami nell'impresa dichiarano, attraverso l'applicazione del medesimo articolato, di aderire alle iniziative promosse su tutto il territorio nazionale dalle OO.SS. firmatarie e condividerne la ratio.
Pertanto i medesimi datori, in caso di fattispecie per le quali sia necessario per legge ricorrere ad un Organismo di mediazione e conciliazione professionale ma, anche nei casi in cui sia lasciata la facoltà al soggetto di azionare o meno l'iter conciliativo, presenteranno l'istanza de qua all'Organismo costituito dalle odierne firmatarie.

Art. 7 - Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione

Le parti convengono di valutare l'opportunità di costituire una Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione per ogni Regione, con sede presso l'Ente Bilaterale, composta pariteticamente da 1 o più componenti per ogni Organizzazione stipulante il presente CCNL.
La Commissione ha i seguenti compiti:

- esaminare e risolvere le controversie inerenti l'interpretazione ed applicazione del presente CCNL e della contrattazione di 2° livello, ivi compresi i cd. "contratti di prossimità" di cui all'art. 8 della legge n. 148/2011 e s.m.i.;
- tentare la bonaria composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo, individuale o collettivo, in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie, ivi compresi gli stati di agitazione sindacale;
- intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di 2° livello;
- verificare e valutare, anche su richiesta di un singolo lavoratore, l'effettiva applicazione nelle aziende, tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla

Commissione, di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e s.m.i., in ordine all'attuazione delle parti normativa e/o obbligatoria;
- esaminare ed interpretare autenticamente la normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
- esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- verificare e, se necessario, aggiornare la classificazione del personale, anche ai fini del P.F.I. come previsto dal presente CCNL;
- definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

Al fine di agevolare e garantire la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni regionali verrà costituita un'apposita Commissione Nazionale di coordinamento.

Art. 8 - Composizione delle controversie individuali e collettive

Le Parti stipulanti, al fine di contenere ogni possibile controversia, individuale o collettiva relativa all'applicazione del presente CCNL, decidono congiuntamente che per i propri iscritti e/o aderenti, anche a seguito dell'innovazione introdotta dalla legge n. 183/2010 e s.m.i., è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, a prescindere o meno della certificazione del contratto e secondo le norme e le modalità stabilite dal presente articolo.
Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali e/o collettivi, di cui alle leggi n. 604/1966, n. 108/1990 e n. 223/1991 con ll.mm.ii., non derivanti da provvedimenti disciplinari di cui all'art. 7 legge n. 300/1970, devono essere ugualmente esperiti i tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui al precedente articolo. I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in 4 copie, dovranno essere sottoscritti anche dai lavoratori e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate alla competente DTL ai sensi della legge n. 533/1973 e s.m.i.
La parte, sia essa lavoratore che datore di lavoro, interessata alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta. 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 avvenire entro e non oltre 30 giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

Art. 9 - Patronati

Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle imprese. Per quanto riguarda gli Istituti di Patronato collegati e/o convenzionati con le Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL, si conviene che essi potranno svolgere i compiti previsti dalla legge mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle aziende, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei Patronati interessate, le quali dovranno segnalarne eventuali variazioni. I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole imprese le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.
Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti ne daranno tempestiva comunicazione alla direzione aziendale, la quale provvederà a rilasciare al lavoratore dipendente interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavo,ro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo.
I rappresentanti del Patronato usufruiranno di appositi Albi messi a disposizione dalle imprese per le informazioni di carattere generale.

TITOLO II

Disciplina del rapporto di lavoro

Art. 10 – Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge.
L'assunzione dovrà risultare da atto scritto e contenere 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 in cui si presterà l'attività lavorativa;
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. le altre eventuali condizioni concordate.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare il nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge.
Infine, la lettera di assunzione deve essere corredata da una copia del presente CCNL.
Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

1. documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
2. documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
3. accettazione della lettera di assunzione;
4. altri documenti e certificati che la parte datoriale richiederà per le proprie esigenze se dovuti.

Il lavoratore dipendente dovrà dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti entro un termine di 15 gg.

Art. 11 – Periodo di prova

Il contratto individuale potrà prevedere anche l'espletamento di un periodo di prova. La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli	Periodo
Livello I - Quadro	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello II	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello III	25 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello IV	20 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello V - VI	20 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello VII	15 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello VIII	15 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Le Parti durante il periodo di prova sono libere di recedere dal contratto senza obbligo di motivazione e senza obbligo di dare preavviso o di pagare la relativa indennità sostitutiva.
Durante il periodo di prova, la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica ed il livello attribuiti al lavoratore stesso.
Trascorso il periodo di prova senza che sia intervenuta la rescissione del contratto di lavoro da almeno una delle parti, l'assunzione del lavoratore si intenderà perfezionata ed il periodo di prova sarà cumulato all'anzianità di servizio. Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore.
Il lavoratore dipendente in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, a fruire anche di un periodo di comporto, c.d. mini-comporto, pari alla metà del periodo di prova. In detto comporto vanno riassunti tutti gli eventuali periodi di malattia. Decorso detto periodo di comporto il dipendente può essere licenziato per giusta causa.

Art. 12 –Mutamento mansioni

Nel corso del rapporto di lavoro le mansioni assegnate al lavoratore possono mutare per

cause eccezionali legate all'attività lavorativa, e, precisamente il lavoratore può essere adibito solo a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte o superiori. L'assegnazione a mansioni superiori per un periodo massimo di tre mesi comporta per il dipendente il diritto a ricevere soltanto il trattamento economico corrispondente.

- ***Mutamento delle mansioni per inidoneità fisica***

Il dipendente che venga dichiarato non idoneo in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti la propria qualifica dovrà essere ricollocato, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con la disponibilità di organico, in altre mansioni, eventualmente anche inferiori, al fine di mantenerlo in servizio attivo. Con il nuovo inquadramento al dipendente verrà corrisposta la relativa retribuzione della nuova qualifica.

Art. 13 - Mansioni superiori

Per esigenze tecniche, organizzative, produttive e sostitutive, l'impresa può disporre di personale già impiegato presso di essa per lo svolgimento di mansioni diverse e da quelle previste al proprio livello del lavoratore purché non comportino condizioni prestazionali peggiorative. Se viene previsto lo svolgimento di mansioni di livello superiore rispetto a quello di inquadramento, al dipendente dovrà essere corrisposta la retribuzione prevista per il nuovo livello.

Al lavoratore assegnato temporaneamente a svolgere mansioni superiori, non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, verranno attribuiti i relativi livello e qualifica trascorso un periodo di 6 mesi consecutivi o di 6 mesi frazionati in un anno di calendario.

Al lavoratore adibito, con carattere di promiscuità per un periodo di almeno un anno, a mansioni comprendenti due livelli immediatamente consecutivi, di cui uno superiore al proprio di appartenenza, sarà riconosciuto il livello superiore, fermo restando la possibilità di utilizzazione nelle mansioni del livello di provenienza.

Art. 14 – Lavoro a termine

Con il presente articolato le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dalla Legge n. 78/2014, di conversione, con modificazioni del Decreto Legge n. 34/2014.

Pertanto è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti e' sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Le parti riconoscono che la presente tipologia contrattuale caratterizzata dal requisito della stagionalità non rientra nel computo del 20% stabilita dalla normativa vigente in materia.

Il contratto a termine deve essere stipulato in forma scritta ad substantiam e deve contenere, quale elemento necessario, l'indicazione del termine entro il quale ha fine e le ragioni giustificatrici.

Alla scadenza del termine prefissato il rapporto di lavoro si conclude automaticamente senza necessità di preavviso.

Al lavoratore con contratto a tempo determinato spetta ogni trattamento previsto per il lavoratore a tempo indeterminato comparabile, ovvero inquadrato allo stesso livello.

Al lavoratore assunto con contratto a termine viene riconosciuta la malattia, la quale è corrisposta per un periodo non superiore a quello dell'attività lavorativa svolta nei dodici mesi immediatamente precedenti l'evento morboso, fermo restando il limite massimo di 180 giorni.

Nel caso in cui il lavoratore non possa far valere periodi lavorativi superiori a 30 giorni, il trattamento economico di malattia è concesso per un periodo massimo di 30 gg. nell'anno solare.

La durata massima del rapporto a tempo determinato tra uno stesso datore e lavoratore per lo svolgimento delle medesime mansioni è fissata in 36 mesi (comprensivi di proroghe e rinnovi comunque non superiore a cinque). In caso di superamento di detto periodo massimo il rapporto si considera a tempo indeterminato. Le Parti precisano che i concetti "mansioni equivalenti" e "mansioni precedenti" debbano individuarsi seguendo il parametro oggettivo del pari valore professionale.

- assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di Legge.

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

- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata prevista e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del Datore di lavoro che consentono l'apposizione del termine;
- la località in cui presterà la sua opera;
- la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- le altre eventuali condizioni concordate.

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

Il Lavoratore sottoscriverà per accettazione la lettera di assunzione.

Deve essere consegnato gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL.

Il Lavoratore dipendente dovrà dichiarare al Datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare tempestivamente i successivi mutamenti.

- Durata massima-deroghe-precedenze

Il contratto a tempo determinato deve rispettare le condizioni previste dalla Legge, in particolare per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione e le interferenze con il lavoro somministrato. In generale, il contratto a tempo determinato, per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso Datore di lavoro e lo stesso Lavoratore, non può superare i 36 mesi d'effettivo lavoro, comprensivi di proroghe, rinnovi ed eventuale lavoro somministrato.

Resta ferma la facoltà delle strutture bilaterali territoriali di integrare o modificare le disposizioni di cui sopra, anche a seguito delle richieste localmente pervenute. Il Lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa Azienda, abbia prestato negli ultimi 36 mesi attività lavorativa per un periodo superiore a 12 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal Datore di lavoro entro i successivi 6 mesi. Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni già espletate nei rapporti a termine ed a condizione che il Lavoratore abbia manifestato la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto a termine.

Il Lavoratore assunto a termine per lo svolgimento d'attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso Datore di lavoro per le medesime attività stagionali, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto stesso.

In ogni caso al fine di rendere fluida e funzionale l'applicazione del CCNL nonché di agevolare l'attività organizzativo/produttiva anche derivanti da periodi di picco, le Parti

concordano di non prevedere limiti quantitativi tra rapporti a termine e rapporti a tempo indeterminato nella stessa impresa a prescindere dal fatto se si tratti di attività stagionali o se in fase di avviamento.

Art. 15 - Lavoro 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. Esso potrà essere oggetto di accordo con le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL a livello aziendale al fine di prevedere un minimo garantito di ore lavorative.
Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e 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, fornisce una risposta valida alle esigenze individuali dei lavoratori. Tale contratto può essere esteso anche ai dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di apprendistato.
Il rapporto di lavoro *part time* può essere di tipo: orizzontale, verticale, misto.
Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta *ad probationem*. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno.
Possono essere previste clausole flessibili da concordarsi ai sensi dei d.lgs. n. 81/2015 e n. 276/2003 con ll.mm.ii. in sede di contrattazione di 2° livello. In attesa della regolamentazione delle clausole flessibili ai sensi del capoverso precedente, ferme restando le condizioni di miglior favore, si applicano le seguenti disposizioni.
L'accordo del lavoratore alle clausole flessibili deve risultare da atto scritto. Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili.
Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili è di almeno 48 ore.
Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. La collocazione temporale della prestazione stessa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.
Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 2% da calcolare sulla quota di retribuzione.
Nei contratti di tipo verticale e misto, le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 35% della prestazione lavorativa annua concordata.
Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole che determino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione del presente CCNL con la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 20% (18%+2%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.
Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole flessibili su ogni altro istituto.
In alternativa alla precedente maggiorazioni del 2%, a fronte dell'applicazione di clausole flessibili le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 180 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.
L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo

parziale, almeno nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute certificate dal SSN;
- comprovata instaurazione di ogni altra attività lavorativa;
- motivi di studio e/o formazione;
- esigenze di natura familiare ai sensi delle leggi n. 53/2000 e 104/1992 e ll.mm.ii.;
- esigenze personali debitamente comprovate.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi 6 mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno 1 mese.
A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento.
Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.
Nel contratto a tempo parziale, anche a tempo determinato, l'azienda ha facoltà di richiedere al dipendente lo svolgimento di prestazioni supplementari nei limiti dell'orario a tempo pieno e/o nei limiti del tempo complessivo compreso negli eventuali sistemi di turnazione, ma per un massimo di 150 ore in ogni anno di calendario. Il lavoro supplementare verrà retribuito con una maggiorazione oraria del 18%.
Con l'accordo tra le parti il rapporto può trasformarsi da tempo pieno a tempo parziale o viceversa. In caso di assunzioni a tempo pieno nello stesso ambito territoriale di ulteriore personale con mansioni e livello uguali, i dipendenti già in forza con contratto a tempo parziale, hanno diritto di precedenza, salvo deroga convenuta nella contrattazione di 2° livello. La retribuzione del dipendente *part time*, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate. Il lavoratore che si trova nelle condizioni di cui alla legge n. 104/1992 e s.m.i., così come riconosciute dalla ASL competente per territorio, ove richieda il passaggio da *full* a *part time*, ha il diritto di precedenza rispetto agli altri dipendenti. Detto diritto di precedenza è esteso anche ai genitori di figli affetti da tossicodipendenza ed etilismo. I dipendenti affetti da patologie gravi e/o oncologiche, riconosciute dalla ASL competente per territorio, hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, previa richiesta scritta cui va allegata la necessaria certificazione medica.
Al dipendente che si trova nelle condizioni di fornire assistenza a persone handicappate si applica la disciplina di cui alla legge n. 104/1992 e s.m.i. .

Art. 16 - Tirocinio o Stage Formativo

Le Parti firmatarie concordano che i tirocini o *stages* formativi e di orientamento, istituiti con l'art. 18 della legge n. 196/1997 e disciplinati dal D.M. 25/03/1998 n. 142 con ll.mm.ii., pur consistendo in brevi esperienze di lavoro presso le aziende, agevolano le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro. Le Parti concordano, altresì, che dette nuove forme lavorative non possono essere tese a simulare un rapporto di lavoro subordinato e rappresentare una forma di precariato *sine die*.
Lo *stage* non ha origine in un contratto stipulato tra tirocinante e azienda, ma in una convenzione contenente gli aspetti fondamentali del tirocinio, che viene sottoscritta da un ente promotore accreditato, che opera in veste di intermediario, e da un datore di lavoro ospitante alla quali dovrà essere allegato un progetto formativo e di orientamento sottoscritto anche dal tirocinante.
Ai sensi dell'art. 11 del D.L. n. 138/2011 e s.m.i., i tirocini formativi e di orientamento possono essere promossi unicamente da soggetti in possesso degli specifici requisiti preventivamente determinati dalle normative regionali in funzione di idonee garanzie all'espletamento delle iniziative medesime che, tra gli altri, hanno la responsabilità di elaborare il progetto formativo e di orientamento che deve contenere le modalità di attuazione dello *stage* e soprattutto collocare l'esperienza del tirocinio all'interno del percorso formativo dello stagista. Lo stagista/tirocinante deve attenersi a quanto previsto dal progetto formativo e di orientamento, mantenendo la riservatezza sui dati e sulle

informazioni acquisite durante lo svolgimento del tirocinio. Allo stagista potrà essere richiesto un impegno formativo per un massimo di 36 ore ed un minimo di 24 ore settimanali. L'impresa, sia essa ente promotore che ospitante, dovrà affiancare allo stagista/tirocinante un *tutor*/referente aziendale con:

a) un'anzianità di servizio di almeno 2 anni;

b) un livello non inferiore al terzo;

c) un periodo di formazione di almeno 16 ore effettuato presso enti accreditati.

Al *tutor*/referente aziendale l'impresa riconoscerà un'indennità mensile, da escludere agli effetti della retribuzione diretta ed indiretta, del TFR e di ogni altro istituto, in ogni caso pari ad almeno:

- € 15,00 per i tirocini fino a 6 mesi;
- € 20,00 per i tirocini fino a 12 mesi;
- € 25,00 per i tirocini fino a 24 mesi;

Pur non essendo obbligatorio il compenso per lo stagista, l'azienda ospitante riconoscerà allo stesso, a titolo di borsa di studio o di sussidio, una somma in ogni caso pari ad almeno:

- € 450,00 per i tirocini fino a 6 mesi;
- € 550,00 per i tirocini fino a 12 mesi;
- € 650,00 per i tirocini fino a 24 mesi;

Detta somma non concorre a formare reddito imponibile ai fini contributivi in quanto il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro, ma solo ai fini fiscali e ad essa si applica la stessa normativa prevista per la tassazione del reddito da lavoro dipendente.

Fatta eccezione per i disabili, gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti e i condannati ammessi a misure alternative di detenzione, i tirocini formativi e di orientamento non curriculari non possono avere una durata superiore a 6 mesi, proroghe comprese, e possono essere promossi unicamente a favore di neodiplomati o neolaureati entro e non oltre 12 mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio.

I tirocini sono regolati da apposite convenzioni, stipulate tra i soggetti promotori ed i soggetti ospitanti e possono beneficiare di essi i giovani che hanno compiuto 16 anni.

La durata massima dei tirocini formativi e di orientamento non può essere:

- superiore a 6 mesi per i soggetti studenti che frequentano la scuola secondaria;
- superiore a 6 mesi per i soggetti lavoratori inoccupati o disoccupati compresi quelli iscritti nelle liste di mobilità;
- superiore a 6 mesi per i soggetti allievi degli istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale e per gli studenti frequentanti attività formative *post* diploma o *post* laurea, anche nei 18 mesi successivi al compimento della formazione;
- superiore a 12 mesi per gli studenti universitari, compresi coloro che frequentano corsi di diploma universitario, dottorati di ricerca e scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione *post* secondari anche non universitari, anche nei 18 mesi successivi al termine degli studi;
- superiore a 12 mesi per persone svantaggiate (individuate dall'art. 4, comma 1, della legge n. 381/1991 e s.m.i.), con esclusione dei soggetti individuati al punto successivo;
- superiore a 24 mesi per soggetti portatori di handicap.

Non rientrano nelle limitazioni (durata massima di 6 mesi entro 12 mesi dal conseguimento della laurea) previste dall'art. 11, D.L. n. 138/2011 i tirocini di cosiddetto reinserimento/inserimento al lavoro svolti principalmente a favore dei disoccupati, compresi i lavoratori in mobilità, e altre esperienze a favore degli inoccupati la cui regolamentazione rimane integralmente affidata alle Regioni.

Sono, altresì, esclusi i cosiddetti tirocini curriculari, ossia i tirocini formativi e di orientamento inclusi nei piani di studio delle Università e degli istituti scolastici sulla base di norme regolamentari, ovvero altre esperienze previste all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione la cui finalità non sia quella di favorire direttamente l'inserimento lavorativo, bensì quella di affinare il processo di apprendimento e di

formazione.
Restano, infine, esclusi i tirocini promossi a favore di:

- disabili e invalidi fisici, psichici e sensoriali (per i quali resta in vigore la disciplina specifica prevista dall'art. 11, comma 2, della legge n. 68/1999 e s.m.i.);
- soggetti in trattamento psichiatrico;
- tossicodipendenti;
- alcolisti;
- condannati ammessi a misure alternative di detenzione;
- immigrati nell'ambito dei decreti flussi;
- richiedenti asilo;
- titolari di protezione internazionale.

Sarà possibile prorogare il tirocinio solo entro i limiti di durata previsti.
Tutti i datori di lavoro possono ricevere tirocinanti con i seguenti limiti:

- 1 tirocinante per ogni anno di calendario nelle aziende senza dipendenti;
- 1 tirocinante per ogni anno di calendario nelle aziende con dipendenti a tempo indeterminato da 1 a 5;
- fino a 2 tirocinanti contemporaneamente per ogni anno di calendario nelle aziende con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra 6 e 19;
- un numero di tirocinanti in contemporanea in misura non superiore al 10% dei dipendenti in forza, con un massimo di 5 per ogni anno di calendario, nelle aziende con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato.

Non potranno ricevere tirocinanti per 18 mesi, sia come ente promotore sia come ente ospitante, i datori di lavoro che, al momento della stipulazione di un nuovo *stage*, non abbiano trasformato almeno il 50% dei tirocini formativi, organizzati come ente promotore nei 12 mesi precedenti, in:
a) un contratto a tempo indeterminato;
b) un contratto di apprendistato previsto dal d.lgs. 167/2011 di almeno 12 mesi;
c) un contratto a tempo determinato di almeno 6 mesi. In detta percentuale non vanno ricompresi i tirocinanti dimissionari, quelli il cui *stage* sia stato risolto per giusta causa, quelli che, al termine del tirocinio, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato ex d.lgs. 167/2011 di almeno 12 mesi, con un contratto a tempo determinato di almeno 6 mesi.
Il tirocinio/*stage* non può essere attivato:

- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24, legge n. 223/1991 e s.m.i.;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ex d.lgs. 81/2008 e s.m.i.;
- per progetti formativi e convenzioni che si riferiscano a mansioni e qualifiche rientranti nei primi due livelli apicali del presente CCNL.

Le Parti firmatarie rimandano alla Commissione Paritetica di cui al presente CCNL l'armonizzazione, ai fini del presente CCNL, delle varie discipline regionali in materia di tirocini formativi. Entro 12 mesi dall'entrata in vigore del CCNL, la Commissione suddetta formulerà alle Parti stesse un'apposita proposta di protocollo che integrerà il CCNL stesso.

Art.17 – Apprendistato

Con il presente articolato le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia di apprendistato dal Decreto Legislativo n. 167/2011 (Testo Unico sull'Apprendistato) con le modifiche della Legge n. 78/2014, di conversione, con modificazioni del Decreto Legge n. 34/2014 e dal D.Lgs. n. 81/2015 e specificamente:

1. il Piano Formativo Individuale dovrà essere compilato in forma sintetica, contestualmente all'inizio del rapporto di apprendistato.
2. la Regione di competenza provvede a comunicare al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste;
3. la percentuale di stabilizzazione per l'utilizzo del contratto di apprendistato è del 20% ed è limitata alle sole aziende con un organico complessivo maggiore di 50 dipendenti;
4. la retribuzione durante il contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (c.d. apprendistato di 1° livello), per la parte riferita alle sole ore di formazione, sarà almeno del 35% della retribuzione del livello contrattuale di inquadramento.

Le Parti ritengono che l'istituto dell'apprendistato costituisce un valido strumento di promozione dell'occupazione giovanile che, attraverso un congruo periodo di tirocinio, tende al conseguimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo anche in considerazione delle mutevoli richieste di un mercato del lavoro sempre più esigente e dove i processi di trasformazione e informatizzazione richiedono un costante aggiornamento per soddisfare le variegate richieste.

Nello svolgimento del rapporto il datore si impegna ad impartire o a far impartire l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima.

Detta funzione formativa unitamente a quella di scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione sono alla base della "causa mista" del rapporto. Questo rapporto è fondato su due distinti elementi:

- un ordinario rapporto di lavoro subordinato;
- un periodo di tirocinio formativo.

La scadenza temporale del rapporto di apprendistato è determinata in base al periodo di addestramento professionale di cui necessita il prestatore. Detta scadenza non determina pertanto automaticamente lo scioglimento del rapporto ma costituisce solamente il momento in cui può essere esercitata la facoltà di recesso.

Tipologie

Fatte salve le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato può svilupparsi in tre differenti tipologie:

a) apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (da 16 a 18 anni);

b) apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale (da 18 a 29 anni) ;

c) apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (da 18 a 29 anni con durata massima fissata in sei anni).

Le Parti identificano il Profilo Formativo come l'insieme degli obiettivi formativi e gli standard minimi di competenza da conseguire nel corso del contratto attraverso il percorso formativo esterno ed interno all'impresa, formale e non formale sul luogo di lavoro.

Per quanto non espressamente stabilito nel presente CCNL si applicano le norme vigenti in materia e, specificamente, il D.lgs. n.276/2003, la Legge n. 247/2007.

Durata della formazione

Nell'ambito del monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, pari a 120 ore per anno, saranno erogate, il primo anno, 40 ore di formazione dedicate alle tematiche trasversali, che saranno pari a 20 ore per il secondo anno e successivi. Le ore residue, saranno dedicate alla formazione professionalizzante. Si precisa che le attività formative a carattere trasversale hanno contenuti formativi omogenei per tutti gli apprendisti mentre quelle a carattere professionalizzante hanno contenuti specifici in relazione alla qualificazione professionale da conseguire.

Computo anzianità

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio.

Requisiti per il riconoscimento della capacità formativa interna

Affinché al datore venga riconosciuta la capacità formativa interna è necessario che questi possieda determinati requisiti quali, ad es., l'utilizzo di docenti, anche propri dipendenti o tecnici esterni, con tre anni di esperienza professionale nelle medesime attività qualificanti che abbiano conseguito il diploma di scuola media superiore e che siano idonei a trasmettere conoscenze e competenze. La docenza potrà essere svolta anche dai datori che abbiano maturato almeno 6 anni di esperienza a riguardo. L'attività formativa dovrà svolgersi preferibilmente nei locali dell'Ente o in locali diversi da quelli utilizzati per l'attività d'impresa ma comunque in regola con le vigenti norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Dovrà essere garantita altresì la presenza di tutor aziendali con adeguate conoscenze e formazione. L'apprendimento dovrà riguardare anche nozioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, informatica di base, disciplina della tutela della riservatezza dei dati personali.

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. Il datore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3.

Disciplina del rapporto-Assunzione

Il contratto di apprendistato dovrà essere redatto rispettando i seguenti requisiti:

- forma scritta;
- la prestazione lavorativa a cui il lavoratore verrà adibito;
- la qualifica professionale alla quale tende e che potrà essere conseguita al termine del rapporto;
- il piano formativo individuale allegato alla lettera di assunzione;
- il periodo di prova;
- il livello di inquadramento di ingresso, la progressione e la categoria di destinazione;
- la durata del periodo di apprendistato;
- il percorso di formazione dell'apprendista nonché la ripartizione di impegno tra formazione c.d. "aziendale o extra aziendale";
- il piano formativo individuale allegato alla lettera di assunzione.

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore non potrà essere inferiore a più di due livelli rispetto a quello di destinazione.

Periodo di prova

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva. La durata del periodo di prova è uguale a quella prevista per il lavoratore specializzato o comunque uguale a quello previsto per il lavoratore inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

Il piano formativo

Il piano formativo sarà seguito da un piano individuale di dettaglio elaborato con l'ausilio del tutor nel quale le parti indicheranno con maggiore precisione il percorso formativo

dell'apprendista.
Il Piano Formativo Individuale potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'Ente e del tutor.
Il piano formativo individuale deve contenere:
a) il percorso, le competenze possedute e quelle da acquisire;
b) l'indicazione del tutor la cui presenza è necessaria la presenza di un tutor quale responsabile del percorso formativo per l'attivazione del contratto.

Tutor

Il tutor è il soggetto che supporta l'apprendista nell'intero percorso di formazione identificato nel piano formativo individuale che lo stesso tutor contribuisce a definire. La formazione sarà realizzata mediante la presenza di un tutor in possesso delle competenze e delle funzioni previste dal D.M. 28 febbraio 2000 e dalle eventuali discipline regionali. Il tutor contribuisce alla definizione del Piano Formativo Individuale e attesta, anche ai fini dell'art. 53, comma 3, del D.lgs. 276/2003, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, che sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.
Il tutor segue ed indirizza il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Percentuale di conferma

I datori qualora vogliano ricorrere ulteriormente all'istituto di cui trattasi dovranno assumere apprendisti nella misura di almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. Nel computo non rientrano i lavoratori dimissionari, licenziati per giusta causa, i lavoratori che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova e se nel periodo indicato sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altri datori sarà computato presso il nuovo, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. Le parti concordano sulla possibilità di cumulare, nel rispetto del limite massimo di durata, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante.
Per consentire l'effettivo esercizio del diritto di cumulo dei periodi di apprendistato, ciascun datore di lavoro è tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, a registrare la formazione svolta nel libretto individuale del lavoratore. Il libretto individuale o, in alternativa, la Dichiarazione del percorso Formativo, deve essere presentato dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre imprese riferiti alla stessa qualifica professionale.

Obblighi del datore di lavoro

Il datore ha l'obbligo di:

- impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto e garantire un'attenta vigilanza sul corretto svolgimento del rapporto;
- accordare all'apprendista, senza alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento formativo nonché per il conseguimento di titoli di studio a valore legale;
- informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a sei mesi, l'apprendista dei risultati dell'addestramento;
- non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;

- non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- attestare al termine del periodo di addestramento le competenze professionali acquisite dell'apprendista dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente e consegnandone copia al lavoratore.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista ha l'obbligo di:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro e del tutor della sua formazione professionale e seguire con impegno gli insegnamenti impartiti;
- frequentare con assiduità e diligenza i corsi obbligatori di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- osservare le norme disciplinari generali previste dai CCNL.

Trattamento normativo

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

Malattia e infortunio

L'apprendista in malattia ha diritto ad un'indennità pari al 50% della retribuzione di fatto solo in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso. In caso di infortunio sul lavoro l'apprendista ha diritto alla retribuzione per intero della giornata dell'infortunio e al 50% della retribuzione di fatto per tutto il periodo riconosciuto dall'INAIL.

La durata massima del contratto di Apprendistato è conforme alla Tabella seguente:

Inquadramento Finale	Durata I Periodo	Durata II Periodo	Durata Totale
1° Livello - quadro	18 mesi	18 mesi	36 mesi
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
4° Livello	16 mesi	16 mesi	32 mesi
5° Livello	16 mesi	16 mesi	32 mesi
6° Livello	16 mesi	16 mesi	32 mesi
7° Livello	12 mesi	12 mesi	24 mesi
8° Livello	12 mesi	12 mesi	24 mesi

– copertura previdenziale

Per tutti i contratti d'Apprendistato resta valida la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dal D.Lgs. 167/2011, successive modificazioni ed integrazioni.

Ai fini previdenziali gli Apprendisti saranno assicurati:

- per invalidità, vecchiaia, superstiti;
- per gli assegni al nucleo familiare;
- per la malattia e la maternità;
- per infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- disoccupazione, così come previsto dall'Art.2, Legge 92/2012.

Saranno esclusi, salvo diverse previsione legale in deroga, da:

- trattamenti d'integrazione salariale;

- fondo di garanzia TFR.
- Percentuale di conferma

In ottemperanza all'art. 3 del D.Lgs. 167/2011, al nuovo comma 3 bis, le Parti prevedono che l'assunzione, e le relative agevolazioni fiscali nonché la possibilità di stipulare ulteriori contratti di apprendistato, sia subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.
Non sono computati tra i contratti scaduti oltre ai rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova:

- i dimissionari;
- i licenziati per giusta causa;
- chi rifiuta di rimanere in servizio.

-*Periodo di prova*
L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova.
La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dal presente CCNL validi per il livello finale di qualificazione dell'Apprendista.
Entro il termine del periodo di prova le Parti sono libere di recedere dal contratto o di continuare il rapporto di lavoro; in quest'ultimo caso il tempo di prova va calcolato nell'anzianità di servizio.
Il patto di prova, con l'indicazione precisa delle mansioni del Lavoratore, deve essere scritto e firmato dal Dipendente al momento della stipula del contratto.
Durante la prova l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla legge e dal contratto, previsti per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova.
È ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso di una specifica motivazione.
La malattia dell'Apprendista sospende il periodo di prova per un massimo di 60 giorni, per le qualifiche finali di Quadro od Impiegato direttivo, mentre è di 30 giorni per le altre qualifiche.
La sospensione effettuata proroga in ugual modo la durata del patto di prova.
In caso di ricovero ospedaliero, per tutte le qualifiche, la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 60 giorni.
La sospensione e la proroga del termine devono essere documentate dalla richiesta dell'Apprendista e dall'accettazione scritta che il Datore invierà all'Apprendista prima del compiersi del termine del patto.
Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.
Proporzione numerica
Un Datore di lavoro nel numero di Apprendisti da assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate.
In caso di Studi che occupano un numero di Lavoratori inferiore a 10, il numero di Apprendisti non può superare il 100%.
Se un Datore di lavoro ha alle proprie dipendenze Lavoratori qualificati in numero inferiore a 3, potrà assumere al massimo 3 Apprendisti.
L'Apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne ed interne all'Azienda.
In caso di interruzione del rapporto prima del termine il Datore di lavoro, a richiesta dell'Apprendista, attesta l'attività formativa svolta.
-*Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato*
Il periodo di apprendistato effettuato presso altri datori sarà computato presso il nuovo, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno. Le parti concordano sulla possibilità di cumulare, nel rispetto del limite massimo di durata, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del

diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante.
Per consentire l'effettivo esercizio del diritto di cumulo dei periodi di apprendistato, ciascun datore di lavoro è tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, a registrare la formazione svolta nel libretto individuale del lavoratore. Il libretto individuale o, in alternativa, la Dichiarazione del percorso Formativo, deve essere presentato dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre imprese o cooperative riferiti alla stessa qualifica professionale.
Obblighi del datore di lavoro
Il datore ha l'obbligo di:

- impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto e garantire un'attenta vigilanza sul corretto svolgimento del rapporto;
- accordare all'apprendista, senza alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento formativo nonché per il conseguimento di titoli di studio a valore legale;
- informare periodicamente, e comunque ad intervalli non superiori a sei mesi, l'apprendista dei risultati dell'addestramento;
- non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- attestare al termine del periodo di addestramento le competenze professionali acquisite dell'apprendista dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente e consegnandone copia al lavoratore.

-Doveri dell'apprendista
L'apprendista ha l'obbligo di:
seguire le istruzioni del datore di lavoro e del tutor della sua formazione professionale e seguire con impegno gli insegnamenti impartiti;
frequentare con assiduità e diligenza i corsi obbligatori di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
osservare le norme disciplinari generali previste dai CCNL.
Malattia e infortunio
L'apprendista in malattia ha diritto ad un'indennità pari al 50% della retribuzione di fatto e per tutta la durata dello stesso. In caso di infortunio sul lavoro l'apprendista ha diritto alla retribuzione per intero della giornata dell'infortunio e al 50% della retribuzione di fatto per tutto il periodo riconosciuto dall'INAIL.
Figure professionali
Capo cuoco, capo laboratorio gelateria/pasticceria, capo barista/capo barman/ primo barman, capo banconiere di pasticceria, cuoco unico, primo pasticcere, coordinatore house-keeping villaggi turistici, primo barman, barman unico, addetto alle prenotazioni, gastronomo, gelatiere, pizzaiolo, cuoco capo partita, cuoco di cucina non organizzata in partita
Per quanto concerne il trattamento di malattia, infortunio e malattia professionale per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante valgono le previsioni di legge e del presente CCNL per i lavoratori non apprendisti.
I periodi di apprendistato e la relativa formazione, svolti presso più datori di lavoro, così come quelli svolti presso gli istituti di formazione devono essere certificati dalle aziende, ovvero dagli istituti stessi e si cumulano anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché l'addestramento si riferisca a mansioni contrattuali analoghe.
Le assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante sono computate esclusivamente ai soli fini dei limiti numerici di cui al titolo III, legge n. 300/1970 e s.m.i.
Con cadenza annuale, a livello aziendale, verrà fornita un'informativa alle RSA, se costituite, sui contratti di apprendistato attivati, scaduti, cessati e confermati nei 12 mesi

precedenti. In mancanza di RSA, l'informativa verrà inviata alle sedi territoriali o nazionali delle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL.

- *Retribuzione*

Le Parti concordano che la retribuzione per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato di alta formazione o ricerca è quella prevista dalla seguente tabella.

Livello	Retribuzione Mensile
4	La retribuzione prevista per il livello quinto per il primo periodo del contratto e la retribuzione prevista per il livello quarto per il II periodo
5	La retribuzione prevista per il livello sesto per il primo periodo del contratto e la retribuzione prevista per il livello quinto per il II periodo
6	La retribuzione prevista per il livello settimo per il primo periodo del contratto e la retribuzione prevista per il livello sesto per il II periodo
7	La retribuzione prevista per il livello ottavo per il primo periodo del contratto e la retribuzione prevista per il livello settimo per il II periodo

Al lavoratore, al termine del periodo previsto per il contratto di apprendistato di alta formazione o ricerca, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, verrà applicata la tabella di cui al presente CCNL.

Art. 22 - Lavoro somministrato

La somministrazione di lavoro è la fornitura professionale di manodopera a tempo determinato ed indeterminato.

La somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La somministrazione a tempo determinato è una formula residuale rispetto alle altre forme del rapporto di lavoro.

La durata massima del contratto di somministrazione è di 18 mesi ed è prorogabile sino a un periodo complessivamente non superiore a 36 mesi incluso il primo contratto.

Il contratto di lavoro somministrato è attivabile nei seguenti casi:

- per attività cui non si possa far fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- per lavorazioni ed attività stagionali;
- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
- per l'esecuzione di particolari servizi che, per la loro specificità, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate;
- per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto;

- per ragioni e cause previste nella contrattazione di 2° livello.

Il contratto di lavoro somministrato è vietato nei seguenti casi:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24, legge n. 223/1991 e s.m.i., che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni e livello cui si riferisce il contratto di somministrazione, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, della medesima legge;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e livello cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ex d.lgs. 81/2008 e s.m.i.;
- da parte delle imprese che, al momento della stipulazione del contratto di somministrazione, non abbiano trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di apprendistato professionalizzante scaduti nei 12 mesi precedenti;
- per le qualifiche e mansioni rientranti nei livelli indicati nel presente CCNL.

I prestatori di lavoro somministrato non potranno superare, per ciascun semestre, la media del 20% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato. In alternativa è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione sino a 5 prestatori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Nella percentuale del 20% e nel limite dei 5 lavoratori non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo soggettivo anche disciplinare, quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quelli i cui contratti siano stati risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Il contratto di somministrazione di manodopera è stipulato in forma scritta e deve contenere:

- gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- il numero dei lavoratori da somministrare;
- i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 20 del d.lgs. 276/2003 e s.m.i.;
- l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
- la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
- le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori ed il loro inquadramento;
- il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- l'assunzione, da parte del somministratore, dell'obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali;
- l'assunzione dell'obbligo, da parte dell'utilizzatore, di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi, previdenziali ed assistenziali da questi effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- l'assunzione dell'obbligo, da parte dell'utilizzatore, di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
- l'assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

La mancanza della forma scritta del contratto di somministrazione produce la nullità del contratto stesso ed il lavoratore viene considerato a tutti gli effetti alle dipendenze

dell'utilizzatore.
I lavoratori in somministrazione, a parità di mansioni svolte, hanno diritto ad un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.
Per quanto concerne l'organizzazione e il servizio degli assistenti sportivi, denominati "steward" negli impianti sportivi le parti fanno espresso rinvio ai dettati dei Decreti del Ministero dell'Interno del 24.02.2010 e 06.10.2009.

Art. 18 – lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore per lo svolgimento di una prestazione di lavoro a chiamata così come disciplinato negli artt. da 33 a 40 del d.lgs. n. 276/2003 e s.m.i. .
Il lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'impresa che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni che seguono.
L'impresa può far ricorso al contratto di lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.
Il contratto di lavoro intermittente può essere, altresì, concluso anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.
Le categorie di occupazioni rientranti in tale definizione sono quelle individuate dalla tabella allegata al R. D. n. 2657/1923, alla quale il D. M. 23/10/2004 e s.m.i. opera un rimando diretto.
Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991 e s.m.i., che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni e livello cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni e livello cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
- da parte delle imprese che, al momento della stipulazione del contratto di lavoro intermittente, non abbiano trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di apprendistato professionalizzante scaduti nei 12 mesi precedenti;
- per le qualifiche e mansioni rientranti nel livello 1 del presente CCNL.

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

- indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- luogo e modalità della disponibilità eventualmente garantita al lavoratore e del relativo preavviso di chiamata che, in ogni caso, non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;
- indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonchè delle modalità di rilevazione della prestazione;

- trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità così come successivamente prevista, i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione stessa;
- eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

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% del minimo salariale e del relativo rateo di tredicesima mensilità previsti dal presente CCNL.

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore stesso è tenuto ad informare l'impresa preventivamente specificando la durata dell'impedimento con le modalità previste dalla legge e dal presente CCNL e documentandone la motivazione. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità stessa.

In tal caso il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda a risolvere il contratto con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché, in applicazione dell'art. 36 del d.lgs. n. 276/2003 e s.m.i., un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

- ***Lavoro intermittente per periodi predeterminati***

Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali, ovvero negli altri periodi indicati dalla contrattazione di 2° livello, l'indennità di disponibilità è corrisposta al lavoratore solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda.

Qualora il lavoratore si impegni a restare a disposizione del datore in attesa della chiamata, garantendo –quindi- la sua prestazione lavorativa in caso di necessità, il datore è tenuto a corrispondergli mensilmente l'indennità di disponibilità.

Il contratto deve precisare il preavviso per la chiamata che non può essere inferiore ad un giorno lavorativo, l'importo e le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente deve ricevere, per i periodi lavorati ed a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente uguale rispetto al normale prestatore di lavoro subordinato, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dal presente CCNL.

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

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

Art. 19– Imprese a carattere stagionale

Le Parti precisano che per attività a carattere stagionale debbano intendersi quei rapporti di lavoro riconducibili ad attività produttive concentrate in determinati periodi dell'anno laddove la domanda risulta maggiore per motivi "ciclici" dovuti, ad es., a variazioni climatiche caldo-freddo e viceversa o per ricorrenze periodiche comunque temporalmente circoscritte quali, ad es., festività, campagne pubblicitarie, ecc.

A fronte del disposto ex art. 5, co. 4ter del D.Lgs. n.368/2001 e succ. modd. ex legge n.247/2007, le Parti concordano sulla non riconducibilità della disciplina sulla successione

dei contratti a tempo determinato così come stabilita dall'art.5, co4bis, del D.Lgs. n. 368/2001 che pertanto non trova, limitatamente alla presente fattispecie, applicazione.
Si considerano a carattere stagionale quelle imprese che, nell'anno solare, abbiano un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni continuativi o 120 non continuativi. Tutti i dipendenti possono essere assunti a contratto a tempo determinato. Le eventuali prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori a tempo determinato delle aziende a carattere stagionale, anziché al trattamento economico maggiorato, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine, che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato. I congedi di conguaglio nonché i permessi non goduti concorrono, insieme ai riposi compensativi del lavoro straordinario, alla proroga del contratto a termine. Conseguentemente il calcolo dei ratei di ferie e tredicesima mensilità terrà conto dell'intera diversa durata del rapporto e la eventuale frazione di mese darà luogo alla liquidazione di tanti ventiseiesimi di un dodicesimo della gratifica per tredicesima mensilità e ferie suddette per quante sono le giornate risultanti. È comunque escluso da tale criterio e computo il trattamento di fine rapporto. Il lavoratore dipendente che non intenda avvalersi di quanto previsto dal presente articolo è tenuto a darne comunicazione scritta all'atto dell'assunzione.

Art. 20– genitori di portatori di handicap o di tossicodipendenti

I dipendenti, genitori di portatori di handicap e di tossicodipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori dipendenti.
Per i dipendenti affetti da patologie gravi riconosciute dalla A.S.L., hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

Art. 21– contratto di lavoro per gli extracomunitari e portatori di handicap

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge e del presente CCNL.
Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori portatori di handicap valgono le norme di legge e del presente CCNL.

Art. 22 – Minori

Gli adolescenti possono essere immessi al lavoro purché siano riconosciuti idonei all'attività lavorativa cui saranno adibiti a seguito di visita medica pre-assuntiva. L'art. 1 comma 622 della legge 27/12/2006 n° 296 ha stabilito che l'accesso al lavoro dei minori e elevata al 16° anno di età (vedasi nota del 27/07/2007 n°9799 del Ministero del Lavoro). L'orario settimanale di lavoro non può superare le 40 ore, la retribuzione sarà riproporzionata alle ore lavorate. Qualora l'orario giornaliero supera le 4 ore e mezza, deve essere interrotto da un riposo intermedio di mezz'ora.
È fatto divieto adibire il minore al lavoro notturno.

Art. 23 – Lavoratori studenti

Viste le norme dettate dalle leggi n. 300/1970 e n. 245/1978 con ll.mm.ii. in materia di formazione professionale, le Parti convengono che verranno riconosciuti ai lavoratori permessi per la frequenza di corsi di studio e di formazione secondo le seguenti modalità.
- diritto allo studio
Sono riconosciute ai lavoratori 150 ore in un triennio utilizzabili anche in un solo anno, elevabili a 250 per la frequenza di corsi per il recupero della scuola dell'obbligo nonché di lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri extracomunitari, a condizione che:

a) il corso sia svolto presso istituti pubblici o parificati;

b) il rapporto tra ore di permesso retribuito e ore di frequenza dei corsi sia almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto, con riduzione a 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

- formazione professionale

Per la fruizione dei permessi da parte dei lavoratori, i corsi di formazione professionale devono:

a) essere correlati all'attività aziendale e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;
b) essere svolti presso enti pubblici o privati accreditati da Regioni e/o Province;
c) prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

- tirocini estivi di orientamento

Trattandosi di interventi di pura formazione, si rimanda alle norme previste in materia dalle Regioni.

Al fine di ridurre rallentamenti nell'attività aziendale possono contemporaneamente fare ricorso ai predetti permessi:

a) il 2,5% dei lavoratori in forza in caso di permessi per il diritto allo studio;
b) il 2,5% dei lavoratori in forza in caso di permessi per la formazione professionale;
c) il 3% dei lavoratori in forza in caso di permessi per il diritto allo studio e la formazione professionale.

Le richieste di permesso devono essere presentate, a pena di decadenza del diritto, ogni 6 mesi entro e non oltre il 30 giugno e il 31 dicembre di ogni anno. Il datore di lavoro valuterà tutte le domande pervenute, considerando il monte ore disponibile, il rispetto dei limiti numerici e, soprattutto, le caratteristiche del corso di studio/professionale oggetto delle richieste, compreso. Il lavoratore è tenuto a fornire all'azienda, in aggiunta al certificato di iscrizione, un certificato di regolare e proficua frequenza ogni 3 mesi.

- Permessi per sostenere gli esami

Oltre al monte ore triennale i lavoratori studenti, compresi quelli universitari fino ai master di 1° livello, hanno diritto ad usufruire, su richiesta scritta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i 2 giorni precedenti a ciascun esame, compreso quello di discussione della tesi. I permessi non saranno retribuiti in caso di ripetizione dell'esame nello stesso anno accademico per più di 2 volte.

- Congedi per formazione permanente

La durata massima di detti congedi, per il lavoratore con almeno 3 anni di anzianità, è di 10 mesi di aspettativa non retribuita nell'anno solare al fine:

- di completare la scuola dell'obbligo;
- di conseguire il diploma di scuola di 2° grado;
- di conseguire il diploma universitario, la laurea magistrale ed il master di 1° livello;
- di partecipare ad attività formative;

Al lavoratore con anzianità inferiore ai 3 anni verranno riconosciute 120 ore di permesso non retribuito nell'anno solare.

Tutti i tipi di permesso di cui al presente articolo devono essere programmati trimestralmente in sede aziendale compatibilmente con le esigenze produttive dell'impresa.

Il monte ore triennale dell'impresa su cui concedere i permessi in parola è l'ammontare dell'orario annuale di effettivo lavoro (con esclusione di ferie, permessi, ecc.) moltiplicato per 3.

E' facoltà dell'azienda recuperare quanto elargito economicamente, a norma del presente articolo, al lavoratore ove quest'ultimo non consegua proficuamente il titolo di studio o l'attestato di formazione professionale nei termini previsti dalle relative norme in materia.

TITOLO III - LIVELLI

art. 24 – livelli tabellari

L'inquadramento delle varie mansioni nei singoli livelli, dovrà essere effettuato sulla base delle declaratorie, dei profili e delle esemplificazioni previste dal CCNL.

I LIVELLO - QUADRI

Appartengono a questo livello i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti che svolgono con carattere continuativo e con autonomia decisionale funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, con responsabilità generale, e che pertanto abbiano poteri decisionali e responsabilità gestionale anche nei confronti di terzi e nella conduzione e coordinamento di risorse umane e materiali, in settori o servizi di particolare complessità operativa e che ne rispondano dei risultati;

a titolo esemplificativo e non esaustivo:, *Direttore, Capo servizi amministrativi catering, Responsabile d'agenzia direttore o Gerente di supermercato, capo settore ristorazione, responsabile del personale, responsabile dell'amministrazione, capo settore attività spettacolistiche, attrazioni e accoglienza, capo settore commerciale, capo settore acquisti e vendite, capo settore tecnico, capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine, Capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine, Capo della direzione tecnica e amministrativa , Capo dei servizi turistico amministrativi, Capo organizzazioni congressuali alberghiere, Capo servizi acquisti, Capo servizio catering , Capo settore amministrativo, Capo settore commerciale, Capo settore marketing, Capo settore personale*

– Indennità di funzione

A decorrere dalla data di attribuzione della presente qualifica potrà essere mensilmente corrisposta, ai Lavoratori interessati, un'indennità di funzione fino a € 100,00 (ottanta/00 euro) lorde per 13 mensilità.

II LIVELLO

Appartengono a questo livello i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti con funzioni direttive intersettoriali in possesso di elevate conoscenze tecniche, amministrative e commerciali, che, in condizioni di autonomia organizzativa e funzionale, svolgono mansioni ad alto contenuto professionale nelle aree di propria competenza interna ed esterna all'azienda, altresì svolgono con continuità compiti di sovrintendenza, coordinamento e controllo dei relativi sottoposti rispondendo nell'ambito delle funzioni delegate, dell'efficienza e dei risultati conseguiti.

a titolo esemplificativo e non esaustivo: *Assistente di direzione, responsabile area acquisti e vendite, Capo responsabile del settore commerciale senza autonomia, Capo ricevimento, Capo servizio del personale,, Responsabile area mense, responsabile area manutenzione, supervisore parco, responsabile area marketing, infermiere professionale, interprete, Responsabile dei servizi di prenotazione, Responsabile del coordinamento dei servizi di ricevimento e portineria, Capo laboratorio di pasticceria o gelateria o gastronomia, Responsabile della ristorazione, Responsabile punto vendita, responsabile servizio catering, direttore di campeggio, direttore villaggio turistico, direttore di circolo sportivo, Ispettore amministrativo*

III LIVELLO

Appartengono al livello i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti che, in condizioni di completa autonomia organizzativa e funzionale sulla scorta delle deleghe e direttive generali ricevute, svolgono mansioni che comportano con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti e uffici per le quali è richiesta una elevata competenza professionale. Gestiscono altresì i contatti esterni (clienti, fornitori, banche, Enti) dando soluzioni ai problemi organizzativi tecnici, amministrativi e gestionali del settore coordinato.

A titolo esemplificativo e non esaustivo: *Capo banconiere di pasticceria, Capo barista, Capo barman, Capo contabile, Capo magazziniere, Primo maitre d'hotel, primo portiere, Capo mensa, Capo mensa surgelati e/o precotti, Responsabile controllo di più settori, capo assistente bagnanti, Capo animatore di complessi ricettivi aria aperta e/o villaggi, Capo giardiniere, Capo gruppo mensa- gelatiere.*

IV LIVELLO

Appartengono a questo livello i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti, in possesso di elevate competenze settoriali, che operano, anche in regime di autonomia, con specifiche conoscenze di natura amministrativo/logistico e tecnico/pratiche svolgendo lavori per la cui esecuzione sono richieste specialistiche conoscenze ed ottime capacità.

A titolo esemplificativo e non esaustivo: *Addetto al ricevimento, Addetto alla promozione e/o al marketing, Addetto all'assistenza e accompagnamento di viaggi, Assistente o vice o aiuto supervisore catering, Barista unico, Cuoco unico, Impiegato amministrativo, Pizzaiolo unico, assistente giochi acquatici, sommelier, hostess e steward.*

V LIVELLO

Appartengono a questo livello i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti con ruoli tecnici amministrativi o commerciali di provata esperienza, che svolgono, con personale responsabilità, mansioni esecutive che richiedono una elevata preparazione professionale e una pratica del lavoro. Sono in possesso di competenze specifiche nel proprio settore e possono coordinare e formare nel proprio ambito di competenza.

A titolo esemplificativo e non esaustivo: *Addetto ai servizi turistici, Addetto alla segreteria, Addetto alla vigilanza non armata, Addetto alle prenotazioni, Addetto alle vendite, Addetto fangoterapia, Animatore, Assistente ai bagnanti, trinciatore, Barman, dispensiere, cantiniere, programmatore, Cuoco di cucina non organizzata in partite, Gastronomo, Gelataio, addetto alla fatturazione, massaggiatore, artisti lirici, cantanti di musica leggera, coristi, maestri del coro, attori di prosa, mimi, attori cinematografici, attori di doppiaggio, attori di Operetta, rivista, fotoromanzi, varietà ed attrazioni, imitatori, ipnotizzatori, illusionisti e prestigiatori, presentatori, disc-jockey, animatori in strutture turistiche e di spettacolo*

VI LIVELLO

Appartengono a questo livello i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti con le competenze richieste dalla natura del lavoro ed in possesso di capacità tecnico pratiche necessarie allo svolgimento di lavori di normale complessità spesso con personale responsabilità ed in condizione di elevata autonomia operativa.

A titolo esemplificativo e non esaustivo: *Cameriere di ristorante, Addetto al controllo amministrativo, al personale, al ricevimento cassa, al controllo merci e movimenti, Addetto alla manutenzione delle aree verdi, Addetto alla sicurezza, conducenti di macchine operatrici di piccole dimensioni e di carrelli elettrici, addetto al ricevimento e preparazione degli ordini, Banconiere di gelateria e pasticceria, Assistente ai bagnanti, Banconiere di tavola calda, Caffettiere, dispensiere, cantiniere, Capo squadra del personale di fatica e/o pulizie, Cassiere bar e ristorante, Controllore di campeggio, operatore di macchine perforatrici e verificatrici, Pizzaiolo, addetto al baby sitting e baby parking, Responsabile servizio lavanderia, addetto alla ludoteca.*

VII LIVELLO

Appartengono a questo livello i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti in possesso delle competenze richieste dalla natura del lavoro acquisite anche mediante prolungata esperienza nel settore in cui operano e per le quali sono richieste normali conoscenze teoriche specifiche ed adeguate capacità tecnico-pratiche.

A titolo esemplificativo e non esaustivo: *accompagnatore su campo, Addetto a mansioni di attesa e custodia, Archivista, Addetto al centralino, Cameriere ai piani, Cameriere nei villaggi turistici, Cameriere sala e piani, Addetto ai campi sportivi e ai giochi, Addetto ai servizi di spiaggia, Addetto ai servizi di mensa, Addetto al self-service, tavola calda, banco bar e sala, Addetto lavanderia e stiraggio, Custode, Addetto cucina, Addetto portineria, Commis di bar, Commis di cucina, Confezionatore di buffet, Aiutante preparatore catering, Guardiano notturno e diurno, Sorvegliante di ingresso.*

VIII LIVELLO

A questo livello appartengono i soci lavoratori ed i lavoratori dipendenti che svolgono mansioni d'ordine, di manovalanza e/o di semplice attesa e custodia o che richiedano il semplice possesso di conoscenze acquisite con ordinaria diligenza e modesta esperienza; e operano sotto la direzione ed il controllo seguendo schemi predisposti o specifiche disposizioni ricevute. Appartengono a questo livello altresì i lavoratori neo assunti alla prima esperienza lavorativa che, dopo un'anzianità di 12 mesi saranno inquadrati al VII livello.

A titolo esemplificativo e non esaustivo: *Addetto alle pulizie, Addetto alle pulizie e servizi igienici, Inserviente generico, Lavatore catering , Operatore di catering , Personale di fatica e/o pulizia, Facchino ai bagagli, Addetto servizi mensa, Fattorino, Guardarobiere, magazziniere, Portapacchi.*

TITOLO IV

Articolazione dell'orario di lavoro

Art. 25 – Orario di lavoro

E' considerato lavoro normale quello diurno e notturno, feriale e festivo, prestato in turni regolari di servizio dal personale del ruolo tecnico operativo.

La normale durata settimanale effettiva e fissata in 40 ore (divisore mensile 173) per gli impiegati, 45 ore (divisore mensile 195) per gli operai degli stabilimenti balneari, servizi di salvataggio, servizi di spiaggia e i complessi turistici ricettivi all'aria aperta. I limiti

settimanali del normale orario di lavoro previsti dal presente contratto sono fissati ai soli fini contrattuali. In relazione alla peculiarita del settore turistico e quindi alle particolari esigenze produttive delle aziende, 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 piu settimane prestazioni lavorative di durata superiore alle 40 ore o 45 ore.
Conseguentemente il maggiore orario effettuato nelle settimane con orario di lavoro di durata superiore non da diritto a compenso per lavoro straordinario mentre per le settimane con prestazione di durata inferiore alle 40 o 45 ore non da luogo a riduzione della normale retribuzione. Il numero delle settimane per le quali e possibile effettuare prestazioni lavorative di durata superiore alle 40 ore o 45 ore non possono superare le 8 settimane consecutive ed in ogni caso l'orario di lavoro non potra superare le 13 ore giornaliere (orario massimo lavorabile per effetto delle ore di riposo consecutive obbligatorie come previsto dalla Legge) fermo restando il diritto al godimento del riposo settimanale.

Art. 26 - Lavoro straordinario, festivo, notturno, domenicale e in turni

Il tetto delle ore straordinario e fissato per tutto il periodo stagionale in 70 ore individuali. L'eventuale richiesta di prestazioni straordinarie oltre la settantesima ora sara concordato con la RSA. Il lavoratore non potra esimersi, se non per giustificato motivo, dal prestare lavoro straordinario entro i limiti fissati. Il lavoro straordinario ha carattere eccezionale e deve corrispondere ad effettive esigenze di servizio.

Art. 27 - maggiorazioni

- Maggiorazione turno domenicale 10%
- Straordinario diurno: 10%
- Lavoro e Straordinario festivo: 15%
- Lavoro supplementare 15%
- Lavoro notturno 20%
- Straordinario notturno: 25%
- Straordinario festivo/notturno: 30%.

Art.28 – Ritardi e abbandono del posto di lavoro

L'abbandono del posto di lavoro senza alcuna giustificazione o preavviso comporterà la risoluzione del rapporto lavorativo con l'addebito del mancato preavviso. Il ritardo sul lavoro superiore ai 15 minuti, o il ritardo inferiore ai 15 minuti, quest'ultimo se ripetuto nell'arco della stessa settimana verranno trattenuti in busta paga del mese corrispondente.

Art. 29 - Tempo vestizione

Nelle aziende in cui per disposizione del Datore di lavoro il personale o parte di esso sia tenuto ad indossare una divisa, la vestizione o la svestizione non verrà considerata nell'orario di lavoro, pertanto il tempo utilizzato durante l'orario di lavoro per indossare o togliere la divisa, verrà considerato come ritardo o abbandono anticipato del posto di lavoro, con le conseguenze di cui all'art.34.

Art. 30 - Riposo settimanale - Festività - Permessi retribuiti - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge e dal presente CCNL. Sono considerati giorni festivi le sotto elencate festività nazionali e infrasettimanali:

- 1 gennaio (Capodanno)
- 6 gennaio (Epifania)
- Lunedì dell'Angelo

- 25 aprile (Anniversario della Liberazione)
- 1 maggio (Festa dei Lavoratori)
- 2 giugno (Festa della Repubblica)
- 15 agosto (Assunzione della Beata V. M.)
- 1 novembre (Ognissanti)
- 8 dicembre (Immacolata Concezione)
- 25 dicembre (Natale)
- 26 dicembre (S. Stefano)
- S. Patrono del luogo dove il lavoratore presta servizio o si trova la sede legale dell'azienda.

Per la festività del 4 novembre, spostata alla prima domenica successiva dello stesso mese, il dipendente beneficerà del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica pari ad 1/26mo della retribuzione mensile. Al personale ordinariamente impegnato nei giorni di festività dovrà essere corrisposta la maggiorazione retributiva del 20%.
Al personale, invece, assente nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione senza alcuna maggiorazione. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, il dipendente ha diritto a un'indennità integrativa da corrispondersi a carico del datore di lavoro, più quella eventualmente a carico dell'INPS.
Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari o aspettativa non retribuita.
In sostituzione delle festività abolite di cui alla legge n. 54/1977 e s.m.i., ai dipendenti sono concessi permessi retribuiti, previa richiesta scritta da effettuare un giorno prima alla direzione aziendale per complessive 32 ore all'anno. In attesa della nuova normativa anche emananda che dia applicazione alla disciplina in materia di festività di cui al D. L. n. 138/2011, convertito nelle legge n. 148/2011, le Parti firmatarie concordano che:
a) per ogni festività che dovesse essere abolita, saranno concesse al lavoratore 8 ore di permesso da aggiungersi a quelle di cui al precedente comma;
b) per le festività che dovessero essere spostate alla prima domenica successiva dello stesso mese, il dipendente beneficerà del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica pari ad 1/26mo della retribuzione mensile come nel caso del 4 novembre. Appositi accordi a livello aziendale, tra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, potranno prevedere diverse modalità di recupero e utilizzazione in funzione di specifiche esigenze dell'impresa e dei lavoratori.
Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il lavoratore ha diritto, comunque, alla corresponsione della relativa retribuzione da pagarsi entro e non oltre il 30/06 dell'anno successivo.
In casi speciali e giustificati il lavoratore potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di 1 ora al giorno. Ai sensi dell'art. 11, legge n. 3/1990 e s.m.i., in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, anche in occasione dei referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla legge suddetta con maturazione della normale retribuzione.
I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa. Le Parti convengono che il lavoratore, oltre ai diritti stabiliti dalle attuali norme vigenti, ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

eventi	*Giorni*

matrimonio di un figlio	*1*
nascita o adozione di un figlio	*2*
decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, del coniuge, di un figlio	*3*
decesso del un suocero/a, del nonno/a.	*2*

In caso di comprovate necessità (disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela di 1° grado ed, eccezionalmente, di 2° grado) o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro e il dipendente concorderanno per iscritto un congedo straordinario retribuito una tantum, nel limite massimo di 5 giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso. Nei restanti casi di forza maggiore il lavoratore potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili, in ordine, dalla banca ore, dai permessi retribuiti e dalle ferie.

- permessi non retribuiti

Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 ore all'anno solo una volta esaurito il monte ore accantonato nella banca ore.

Art. 31 – lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia

L'orario settimanale per i lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia è di 45 ore (ad es. custodi, guardiani, diurni e notturni).

Art. 32 – lavoro a turni

In caso di svolgimento del lavoro organizzato su turni, il personale che ha terminato la propria prestazione per un determinato turno di competenza dovrà attendere di essere avvicendato dal personale del turno successivo comunque entro il limite di due ore.

Art. 33 – personale non soggetto a limitazione d'orario

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

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa o di un ufficio con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (articoli 2 e 3 del RD n° 1955/1923).

I lavoratori dipendenti di cui sopra hanno diritto ad una indennità speciale nella misura del 20% della paga base nazionale.

Art. 34 – tossicodipendenza ed etilismo

Qualora il SSN accerti lo stato di tossicodipendenza o etilismo di un dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato questi ha diritto alla conservazione del posto per un tempo non superiore ai 11 mesi, in caso di tossicodipendenza, e non superiore ai 4 mesi in caso di etilismo per fruire dei servizi terapeutici e riabilitativi. In detti periodi non decorre alcuna competenza né economica né previdenziale.

Art. 35 - Aspettativa non retribuita

Al lavoratore con contratto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta scritta, verrà concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità di servizio per un massimo, anche frazionabile in 3 periodi, di 6 mesi in 2 anni di calendario.

Qualora l'impresa accerti, che durante il periodo di aspettativa, sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere per iscritto al lavoratore di riprendere il lavoro nel termine massimo di 7 giorni.

Il lavoratore che non riprenda immediatamente il servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o nel caso di cui al precedente comma, verrà considerato dimissionario di fatto.

Art. 36 - Banca Ore

Le Parti convengono di istituire una banca ore costituita da conti individuali nei quali confluiscono le ore di riposo compensativo di 4 o 8 ore consecutive realizzate nel limite delle 250 ore qualora il lavoratore abbia optato per il godimento di riposi compensativi sulla base di quanto previsto dal successivo punto.
Per le ore di prestazione straordinaria svolte sino al limite di 250 ore il lavoratore potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensativi.
Di tale scelta il lavoratore dovrà darne comunicazione scritta all'azienda entro il mese di dicembre di ogni anno. Tale opzione avrà validità per l'intero anno successivo. Le ore che confluiranno nella banca ore saranno compensate, con la retribuzione del mese successivo a quello di effettuazione, con la sola maggiorazione per lavoro straordinario.
La fruizione delle ore inserite nel conto individuale avverrà su richiesta scritta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 15 giorni. Tale fruizione avrà priorità rispetto all'utilizzo degli altri permessi in caso di richiesta relativa a giornata intera.
La fruizione dei riposi compensativi non potrà avvenire a luglio, agosto e dicembre, salvo diverso accordo di 2° livello sulla collocazione dei 3 mesi. Le richieste avanzate ai sensi del precedente comma verranno accolte entro il limite del 10% dei lavoratori che avrebbero dovuto essere presenti nell'ufficio/reparto nel giorno e/o nelle ore richiesti, con il limite minimo di 1 unità per ufficio/reparto. Nel caso in cui le richieste superino tale limite, si farà riferimento all'ordine cronologico delle stesse.
Nel caso in cui la richiesta di fruizione pervenga con un preavviso inferiore a 20 giorni oppure sia superata la percentuale del 10%, le ore richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali. Le ore accantonate in banca ore saranno evidenziate mensilmente in busta paga.
Le ore di cui al primo comma del presente articolo, risultanti a consuntivo al 31 dicembre di ciascun anno, per agevolarne la fruizione da parte del lavoratore, restano a disposizione del lavoratore per un ulteriore periodo di 4 mesi.
Al termine di tale periodo le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno liquidate con le competenze del mese di maggio, sulla base della retribuzione al 31 dicembre dell'anno di maturazione, ma con un ulteriore aumento del 15% rispetto a quelle previste nel presente articolato.
Ulteriori accordi in materia di "banca ore" sono demandati alla contrattazione di 2° livello.

Art. 37 - Congedo per matrimonio

Al lavoratore ed agli apprendisti non in prova sarà concesso, in occasione del loro matrimonio, un periodo di congedo della durata di 5 giorni di calendario. Durante tale periodo decorrerà la normale retribuzione mensile. L'eventuale quota a carico INPS verrà anticipata dall'azienda.
Il congedo matrimoniale deve essere richiesto per iscritto dal lavoratore con un preavviso di almeno 15 giorni di calendario. Nei 30 giorni successivi dal godimento del congedo stesso, l'azienda dovrà ricevere il certificato di matrimonio.

TITOLO V
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 38 - Distacco e trasferimento

Ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. 276/2003 e s.m.i., sono requisiti per il distacco:

- la temporaneità che, salvo diversa pattuizione in sede sindacale, non potrà superare il limite di 18 mesi;

- la sussistenza di un interesse in capo all'azienda distaccante che deve essere: specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco è disposto ed in adempimento dell'unico e originario rapporto di lavoro che prosegue con il distaccante.

Al lavoratore inviato in distacco oltre km 40 dalla sede abituale di lavoro verranno corrisposte le spese di viaggio tramite rimborso del biglietto dei mezzi pubblici utilizzati, ovvero tramite il pagamento in busta paga di un'indennità sostitutiva del trasporto calcolata in base alle tabelle ACI vigenti qualora il dipendente debba, necessariamente, usare il proprio mezzo di trasporto per poter raggiungere il posto di lavoro.
Ulteriori trattamenti potranno essere disciplinati dagli accordi aziendali tramite la contrattazione di 2° livello.
L'azienda, per comprovate necessità tecniche e produttive, può trasferire il lavoratore in altra sede.
Le Parti stipulanti il presente CCNL, quindi, al fine di una migliore gestione dei trasferimenti, si impegnano a ricercare congiuntamente, con specifici accordi di 2° livello, soluzioni capaci di:

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

Al lavoratore soggetto a trasferimento dovranno essere corrisposti, per 3 mesi, un importo *una tantum* pari a una retribuzione mensile e l'importo del canone di locazione con le relative utenze, nel caso in cui il lavoratore medesimo sia costretto, nella nuova località di trasferimento, a sottoscrivere un regolare contratto di affitto. Ulteriori disciplina e determinazione di quanto precede è demandata alla contrattazione di 2° livello.

Art. 39 - Trasferta

Al lavoratore inviato in trasferta per motivi di servizio, l'azienda corrisponderà un rimborso spese relative al viaggio, al vitto ed all'alloggio.
Tali importi sono determinati nella contrattazione di 2° livello tra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, tenendo presente, nell'utilizzazione dei normali mezzi di trasporto, le tabelle dei rimborsi chilometrici ACI e, nella fruizione di alberghi e pensioni, le tabelle relative a quelli di categoria non inferiore a "2 stelle".
Ai lavoratori in trasferta verrà anche corrisposta anche un'indennità forfettaria di diaria per un importo giornaliero pari a:

- € 10,00, nel caso che la trasferta avvenga al di fuori del comune della normale sede lavorativa, ma entro il territorio nazionale;
- € 25,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese UE;
- € 35,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese extra UE.

Art. 40 - Interruzione - Sospensione - Soste - Riduzione d'orario - Recuperi

In caso di interruzione della prestazione lavorativa, fatte salve tutte le norme in materia di ammortizzatori sociali anche in deroga, si potrà prevedere, per le ore perse dal lavoratore:

a. la corresponsione totale della retribuzione, se le ore sono state passate a disposizione dell'azienda con facoltà di adibire il dipendente ad altre mansioni;
b. la corresponsione di una giornata di lavoro, se il dipendente non sia stato avvisato in tempo utile e, comunque, non mantenuto a disposizione dell'impresa;
c. nessuna corresponsione se il dipendente sia stato avvisato in tempo utile.

In caso di sospensione del lavoro per un periodo superiore ai 15 giorni, il dipendente ha la facoltà di dimettersi con il riconoscimento dell'indennità sostitutiva del preavviso.
In caso di diminuzione del lavoro, constatata dalle RSA delle OO. SS. stipulanti il presente CCNL, il datore di lavoro può accordarsi con i propri dipendenti per una sospensione dal

lavoro a rotazione per periodi non superiori a 10 giorni. In tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione.
Per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del dipendente, è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di 1 ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

Art. 41- Intervallo per la consumazione dei pasti

La durata del tempo per la consumazione dei pasti è regolamentato con la contrattazione di 2° livello nel rispetto delle norme vigenti in materia.

Art. 42 - Volontariato

Per il lavoratore impegnato in attività di servizio civile, in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed, in particolare, dal D.P.R. n. 61/1994, dalla legge n. 162/1992, dal D. M. n. 379/1994 con ll.mm.ii. .
Ai lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile vengono riconosciuti permessi retribuiti fino ad un massimo di 16 ore all'anno.
Ai lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed, in particolare dalle leggi n. 266/1991 e n. 49/1997 con ll.mm.ii., le aziende, compatibilmente con le esigenze di servizio, potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità convenzionale per un massimo di 2 anni salvo casi particolari da concordare per iscritto fra le parti.

Art. 43 - Maternità

In attesa della definitiva applicazione della delega al Governo di cui all'art. 23 della legge n. 183/2010, i casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi ed i regolamenti vigenti in materia di tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.
Le Parti concordano che la disposizione della legge n. 1204/1971 e s.m.i., in materia di permessi *post partum* trovi applicazione, in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre in base alla sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, ai sensi e per gli effetti ed alle condizioni previste dall'art. 7 della legge medesima, dalla Direttiva CEE n. 96/1994, dalla legge n. 53/2000 e dal d.lgs. n. 151/2001 con ll.mm.ii. .
La dipendente che si trovi in stato di gravidanza ha l'obbligo di consegnare al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o dal medico del SSN ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.
Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio, la dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro i 15 giorni successivi al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, come previsto dal R.D.L. n. 2128/1936 e s.m.i. .
Durante lo stato di gravidanza e puerperio, la dipendente non può essere adibita al lavoro:

a) per 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico;
b) per 3 mesi dopo il parto, con decorrenza successiva al giorno del parto;
c) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso.

La dipendente, inoltre, ha facoltà di prolungare fino a 1 mese prima della data presunta del parto e astenersi per i 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del SSN e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro attestino che non vi sono controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro.
La dipendente, infine, ha facoltà di anticipare l'astensione con provvedimento della DTL competente in caso di gravidanza cd. "a rischio".
Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto. In caso di morte o grave infermità della madre, di abbandono del figlio

da parte della madre stessa o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta a quest'ultimo l'astensione *post partum* per 3, 4 mesi o per la minore durata residua.

Congedo parentale

La lavoratrice madre, o in alternativa il padre, ha diritto, per un periodo continuativo o frazionato, a 6 mesi, di permessi per i primi 8 anni di età del bambino elevabili a 10 nel caso di un solo genitore. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi di detta astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 mesi. Il congedo parentale (astensione facoltativa) è anche frazionabile per consentire al lavoratore/genitore di scegliere i periodi più idonei, secondo la sua discrezionalità, alle necessità del bambino.

Spettanze durante il periodo di maternità

Durante il periodo di astensione obbligatoria, il dipendente ha diritto ad una indennità pari all'80% della normale retribuzione posta a carico dell'INPS, come stabilito dall'art. 74, legge n. 833/1978 e s.m.i.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa a titolo di integrazione della quota INPS

Durante il periodo di astensione facoltativa, il dipendente ha diritto ad una indennità pari al 30% della normale retribuzione posta a carico dell'INPS. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ai sensi degli artt. 1 e 2 della legge n. 33/1980 e s.m.i. ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a termine, alla scadenza del contratto stesso, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del comma 6, art. 1, legge n. 33/1980, anche in virtù dell'art. 24 del d.lgs. 151/2001 con ll.mm.ii.

La lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di 1 anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge per licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione del lavoro per cui la lavoratrice madre era assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato.

I permessi per l'allattamento devono essere riconosciuti come per legge.

Malattia del bambino

Il diritto all'astensione dal lavoro per malattia del bambino spetta, alternativamente, alla madre o al padre fino a 3 anni del bambino dietro presentazione di apposito certificato medico pediatrico del SSN.

In caso di malattia del bambino dai 3 agli 8 anni, spettano al genitore 5 giorni di permesso all'anno dietro presentazione di apposita certificazione medica pediatrica del SSN

La malattia del bambino con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.

Per le predette assenze non spetta alcuna retribuzione.

Riposi orari per allattamento

La madre lavoratrice ha diritto a 2 ore, 4 ore per i parti plurimi, di riposo di 1 ora ciascuno, anche cumulabili previo accordo scritto con l'impresa, durante il primo anno di vita del bambino. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro.

Detti riposi per allattamento spettano al padre in alternativa alla madre lavoratrice che non se ne avvalga, ovvero nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre.

Politiche aziendali in materia di congedi parentali

Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del 3° anno di età l'azienda può:

- entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con possibilità di reversibilità;
- autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro come: a) telelavoro; b) lavoro a domicilio; c) orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita; d) banca ore; e) orario concentrato; f) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.

La determinazione delle modalità di cui al precedente punto sono demandate alla contrattazione di 2° livello.

Art. 44 - Ferie

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e/o monetizzabili, nella misura di 4 settimane all'anno.
Al di fuori della fascia temporale di cui al precedente comma, le rimanenti ferie, su richiesta del lavoratore, dovranno essere concesse compatibilmente con le esigenze dell'impresa.
Le ferie sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione.
In caso di necessità dell'impresa, esse potranno essere fruite entro il 30 giugno dell'anno successivo.
Per urgenti ragioni di servizio non espletabili da altro dipendente, il datore di lavoro potrà richiamare al lavoro il lavoratore nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto dello stesso a completare detto periodo sospeso in epoca successiva e il diritto al rimborso a piè di lista delle spese sostenute per il rientro.
Durante il periodo di ferie spetta al lavoratore la normale retribuzione.
In caso di assunzione a tempo determinato, licenziamento o dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi di ferie per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno. A tal fine il periodo iniziale o finale superiore a 15 giorni è computato come mese intero.

Art. 45 - Malattia e infortunio

Il lavoratore, in caso si assenti per malattia, salvo i casi di grave e giustificato impedimento, deve avvisare immediatamente l'impresa, nel normale orario di lavoro o di apertura della stessa.
E' obbligo, inoltre, del lavoratore trasmettere rispettivamente, a norma di legge, entro 48 ore il certificato medico di inizio malattia ed entro 24 quello di continuazione.
Il lavoratore deve, inoltre, dare immediata notizia al datore di lavoro di qualsiasi infortunio o malattia professionale, anche di lieve entità.
Qualora il lavoratore non ottemperi al suddetto obbligo, il datore di lavoro che non sia venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto resta esonerato da ogni responsabilità.
Le assenze per malattia, infortunio e malattia professionale senza la presentazione del relativo certificato medico o con tardiva presentazione dello stesso, sono considerate ingiustificate con le conseguenze disciplinari ed economiche previste per legge e CCNL.
In caso di assenza per malattia o infortunio, al lavoratore verrà assicurato il seguente trattamento:

a) Periodo di comporto

In caso di malattia il lavoratore, con contratto *full* e *part time* orizzontale, non in prova e con anzianità di servizio fino a 3 anni, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa e/o frazionata di 8 mesi in un arco temporale mobile di 24 mesi. Per il lavoratore con contratto *part time* verticale o misto, il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale mobile di 24 mesi, in caso di più assenze, verrà riproporzionato alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.
In caso di malattia il lavoratore, con contratto *full* e *part time* orizzontale, non in prova e con anzianità di servizio superiore a 3 anni, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa e/o frazionata di 14 mesi in un arco temporale mobile di 36 mesi. Per il lavoratore con contratto *part time* verticale o misto, il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale mobile di 36 mesi, in caso di più assenze, verrà riproporzionato alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.
Per i lavoratori affetti da TBC si farà riferimento a quanto previsto dalla legge n. 419/1975 e s.m.i. .

In caso di infortunio sul lavoro, intendendosi per questo i casi previsti ed indennizzabili dall'INAIL, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando duri l'inabilità temporanea che impedisca allo stesso di riprendere proficuamente il lavoro.
In caso di malattia professionale, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per assenza continuativa e/o frazionata di 9 mesi in un arco temporale mobile di 14 mesi a prescindere dal tipo di contratto di lavoro in essere.
La malattia, l'infortunio e la malattia professionale sospendono il decorso del preavviso e delle ferie.
Superato il periodo di conservazione del posto per malattia e malattia professionale, le parti, fatto salvo quanto previsto dal successivo comma, possono risolvere il rapporto di lavoro con diritto al relativo periodo di preavviso.
In caso di rischio di superamento del periodo di conservazione del posto per sola malattia, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta e relativa certificazione medica da far pervenire al datore di lavoro 15 giorni prima della scadenza del comporto da controllare a sua diligente cura, di un periodo di aspettativa della durata di 10 mesi durante i quali non decorrerà alcun istituto contrattuale.

b) Trattamento economico in caso di malattia

Ferme restando le norme di legge in materia, in caso di malattia, l'impresa corrisponderà al lavoratore:

- per i primi 3 giorni di carenza, il 60% della normale retribuzione giornaliera ove la malattia non superi i 10 giorni di calendario;
- per i primi 3 giorni di carenza, il 100% della normale retribuzione giornaliera ove la malattia superi i 10 giorni di calendario o sia causa di ricovero ospedaliero;
- un'integrazione della prestazione INPS, ove prevista, fino a garantire il 100% della normale retribuzione giornaliera nell'arco di 180 giorni per anno solare. La quota INPS verrà conguagliata sui contributi mensili a norma di legge.

c) Trattamento economico caso di infortunio o malattia professionale

Ferme restando le norme di legge in materia, in caso di infortunio o malattia professionale, l'impresa corrisponderà al lavoratore:

- dal 1° al 4° giorno d'infortunio o di malattia professionale, il 100% della normale retribuzione giornaliera;
- per i giorni successivi al 4°, e comunque fino alla fine dell'evento, un'integrazione fino a garantire il 100% della normale retribuzione giornaliera che il dipendente avrebbe percepito in caso di normale prestazione lavorativa. La quota INAIL verrà anticipata obbligatoriamente ai sensi dell'art. 70 del T.U. n. 1124/1965 e s.m.i. .

Sull'integrazione INPS/INAIL il datore calcolerà la lordizzazione. L'integrazione stessa non è dovuta se INPS e/o INAIL non riconoscono l'indennità a loro carico.
Al lavoratore in prova, l'azienda non corrisponderà alcuna integrazione rispetto a quanto elargito dagli istituti.
Le visite mediche di controllo del personale sulle assenze dal lavoro per malattia ed infortunio sono espletate dalle ASL alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.
Per consentire l'effettuazione delle suddette visite fiscali, il lavoratore è tenuto al rispetto delle fasce orarie di reperibilità secondo le vigenti disposizioni di legge.

- ***giornate non indennizzabili***

I casi di giornate non indennizzabili sono:

- assenza del lavoratore alle eventuali visite di controllo;
- giornate non coperte da certificazione medica.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di malattia, infortunio e malattia professionale, valgono le norme di legge in materia.

Art. 46 - Previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa

Le Parti, vista la vigente normativa in materia pensionistica obbligatoria e complementare, si impegnano ad attivare, per tutti i lavoratori a cui si applica il presente CCNL, una forma di previdenza integrativa tramite Fondo chiuso non obbligatorio, a capitalizzazione e su base volontaria. Le contribuzioni al Fondo, nei limiti della deducibilità fiscale prevista dalla legge, saranno costituite dal:

- l'1%, a carico dell'azienda, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa mensile;
- l'1%, a carico del lavoratore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa mensile;
- la parte del TFR maturato che il lavoratore decide di versare al Fondo.

Il lavoratore potrà optare per altre formule di previdenza complementare, anche in forma convenzionata con le Parti stipulanti il presente CCNL.
In materia di assistenza sanitaria integrativa, le Parti concordano di incontrarsi per valutare le polizze sanitarie integrative che contemperino i tetti di spesa aziendale ed i servizi da erogare ai lavoratori.

Art. 47 - Sciopero e servizi essenziali

Le Parti in materia di disciplina dell'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali rinviano alla legge n. 146/1990, modificata dalla legge n. 83/2000, ed alle integrazioni della Commissione di Garanzia.
Le Parti, inoltre, concordano che, ove lo sciopero non riguardi un settore di cui alle norme suindicate, promuoveranno, tramite la Commissione Paritetica di cui al presente contratto, ogni tentativo di conciliazione per evitare o ridurre le conseguenze del conflitto collettivo ed individuano in 48 ore il preavviso per la dichiarazione dello stato di agitazione.

Art. 48 - Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso

La risoluzione del rapporto di lavoro è regolata dalle leggi in materia e le parti potranno procedere alla risoluzione stessa in forma scritta con raccomandata, o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, con il preavviso previsto dal presente articolo.
I termini di preavviso, da computarsi agli effetti del TFR, in caso di licenziamento sono quelli indicati dalla seguente tabella:

classificazione	***fino a 5 anni di anzianità***	***fino a 10 anni di anzianità***	***oltre 10 anni di anzianità***
(livello)	*(giorni di calendario)*	*(giorni di calendario)*	*(giorni di calendario)*
1-2	**40**	**50**	**60**
3-4	**30**	**40**	**50**
5-6	**20**	**30**	**40**
7-8	**15**	**25**	**35**

In caso di dimissioni del lavoratore, i termini di preavviso sono ridotti della metà.
Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie e di congedo matrimoniale. Il preavviso stesso viene sospeso in caso di malattia, infortunio e malattia professionale.
Al lavoratore che abbia dato il preavviso verranno concessi, in accordo con le necessità aziendali, permessi di 1 ora da decurtare da quelli di cui al presente articolato per la ricerca di una nuova occupazione.
La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di cui alla precedente tabella, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.

Art. 49 - Cessione e affitto d'azienda

In materia di cessione, affitto, liquidazione e fallimento dell'impresa, si farà riferimento alle disposizioni di legge vigenti. Le Parti, pertanto, concordano sul fatto che la contrattazione di 2° livello potrà individuare procedure che riducano gli effetti negativi sull'occupazione che i suddetti casi dovessero causare.

Art. 50 - Ritiro della patente di guida o tesserino di qualificazione

Il lavoratore che, per qualsiasi motivo diverso da tossicodipendenza e alcolismo, si veda ritirata la patente di guida o un tesserino di abilitazione professionale e per questo fatto impossibilitato a svolgere la propria mansione, potrà essere destinato anche ad altri incarichi e, conseguentemente, percepirà la retribuzione equivalente al livello ed alla mansione per i quali verrà occupato o usufruirà di un periodo di aspettativa non retribuita durante il quale non decorrerà neanche l'anzianità convenzionale di servizio. L'impresa dovrà ricollocare il lavoratore nel ruolo e nella mansione ricoperti precedentemente al ritiro della patente entro 30 giorni dal termine della causa della sanzione. Il mancato assenso del lavoratore, quando opposto senza giustificato motivo, al trattamento di cui ai precedenti comma, può essere causa di risoluzione del rapporto di lavoro con diritto al preavviso. Restano salvi i diritti già acquisiti dal lavoratore acquisiti prima del ritiro della patente ed eventuali condizioni di miglior favore.

Art. 51 – Divieto di concorrenza

E' proibito al lavoratore, se non previamente autorizzato per iscritto, prestare la propria opera in qualsiasi forma presso aziende concorrenti con quella dalla quale sia stato assunto. La violazione del presente articolo è causa di licenziamento senza preavviso ex artt. 7, legge 300/1970 e 2119 c. c.

Art. 52 - Risarcimento danni

Ogni danno subito dall'azienda che dia origine a risarcimento con trattenuta in busta paga deve essere contestato formalmente al lavoratore ai sensi dell'art. 7, legge n. 300/1970.
Una volta accertata definitivamente, sia in via giudiziale che transattiva tra le parti, l'entità economica del danno l'importo sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della paga lorda di fatto per ogni periodo di retribuzione. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi e indennità erogati al lavoratore a qualsiasi titolo.

Art. 53 - Codice disciplinare

- ***Doveri del lavoratore***

Il lavoratore deve espletare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza e, in particolare:

- osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o suo delegato ed adempiere a tutte le formalità che l'impresa ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- svolgere tutti i compiti che verranno lui assegnati dal datore di lavoro, nel rispetto delle norme del presente CCNL e delle disposizioni di legge, con la massima diligenza;
- osservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'impresa evitando di divulgare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate e in uso presso l'impresa stessa;
- evitare, in forza della posizione assegnatagli e dei relativi compiti, di trarre in qualsiasi modo profitto a danno dell'impresa in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni e incarichi, nonché di svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;

- usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che, per qualsiasi motivo, intrattenga rapporti con l'impresa;
- evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro stabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'impresa stessa, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizioni legislative;
- rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari e/o superiori gerarchici se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti;
- comunicare per iscritto ogni cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora;
- seguire scrupolosamente le norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

- ***Disposizioni disciplinari***

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

1. il rimprovero verbale;
2. il rimprovero scritto;
3. la multa non superiore all'importo di 4 ore del minimo tabellare;
4. la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
5. il licenziamento disciplinare con o senza preavviso.

- ***Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto***

Il rimprovero verbale o scritto viene comminato per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di minor rilievo in relazione al dovere di corretto comportamento.

- ***Mancanze punibili con la multa:***
  - per recidiva, entro 2 anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
  - per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
  - per provata e non grave negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
  - per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ciò sia prescritto;
  - per comportamento non eccessivamente scorretto verso i propri superiori, i colleghi e la clientela;
  - per la prima omissione di comunicazione del cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora;
  - in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino grave pregiudizio agli interessi dell'impresa.
- ***Mancanze punibili con la sospensione da lavoro e retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni:***
  - per recidiva, entro 2 anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
  - per simulazione di malattia, d'infortunio e/o di altri impedimenti che non permettano di assolvere agli obblighi di lavoro;
  - per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti dell'impresa;
  - per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti la prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
  - per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio al massimo per una volta in un anno;
  - per assenza ingiustificata non superiore a 3 giorni;
  - per assenza ingiustificata alle visite fiscali;

- per rifiuto ingiustificato di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro al massimo per una volta in un anno;
- per aver commesso, in servizio, atti ai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno dell'impresa (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- in genere, per ripetuta negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino serio e grave pregiudizio agli interessi dell'impresa (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile).

- ***Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da 8 a 10 giorni:***
  - per gravità o recidiva, entro 2 anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione non superiore a 7 giorni;
  - per reiterata assenza ingiustificata alle visite fiscali;
  - per le omissioni, successive alla prima, di comunicazione del cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora;
  - per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio al massimo per una volta in un anno;
  - per assenza ingiustificata superiore a 3 giorni, ma inferiore a 5;
  - per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro al massimo per una volta in un anno;
  - in genere, per ripetuta e reiterata negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino serio e gravissimo pregiudizio agli interessi dell'impresa o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile).
- ***Licenziamento con o senza preavviso:***
  - per particolare gravità o recidiva, entro 2 anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione da 8 a 10 giorni;
  - per assenza ingiustificata oltre i 5 giorni;
  - per essere reiteratamente sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti alla sicurezza dell'impresa o durante la guida;
  - per furto o danneggiamento volontario del materiale dell'impresa;
  - per condanna a una pena detentiva per reati infamanti comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
  - per utilizzo improprio dei locali o delle attrezzature dell'impresa;
  - per abbandono del posto di lavoro, per più di una volta in un anno, che implichi anche pregiudizio all'incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, nonché compimento di azioni che implichino gli stessi tipi di pregiudizi;
  - per insubordinazione grave e/o reiterata verso i superiori;
  - per diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, all'interno dell'impresa;
  - per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

Il licenziamento per motivi disciplinari può essere preceduto dalla sospensione cautelativa per indagini interne all'azienda che non potrà superare un massimo di 60 giorni. Nel periodo di sospensione cautelativa al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione stabilita dal presente CCNL.

- ***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 sua difesa anche con l'assistenza di una O.S. . In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa. Il lavoratore avrà la possibilità di presentare le controdeduzioni a 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, salvo nel caso di sospensione cautelativa per il quale il termine massimo è di 90 giorni. Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore stesso con lettera raccomandata a/r.

TITOLO VI
RETRIBUZIONE

Art. 54 - Trattamento economico

Fatte salve condizioni di miglior favore, la normale retribuzione del lavoratore è costituta dalle voci individuate nel presente CCNL.

La quota oraria della retribuzione, per tutti i lavoratori, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173. La quota giornaliera della retribuzione, invece, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.

Livello	*Retribuzione e costo orario €*		
	2015	*2016*	*2017*
I - Quadro	1.996,95	2.008,39	2.059,80
II	1.881,45	1.921,43	1.953,74
III	1.409,12	1.436,28	1.469,01
IV	1.285,96	1.309,63	1.338,96
V	1.194,68	1.229,78	1.246,43
VI	1125,35	1149,84	1165,99
VII	1067,43	1104,49	1136,19
VIII	1.005,29	1.029,31	1.058,70

- ***Scatti di anzianità***

Sono previsti 5 scatti di anzianità, con cadenza biennale, da calcolarsi nella percentuale del 2% del minimo di cui alle tabelle di sopra riportate.

L'anzianità convenzionale di servizio decorre dal giorno di assunzione. Le Parti precisano che, in relazione al calcolo degli scatti, in caso di progressione ad un livello superiore, non saranno considerati i meccanismi di assorbimento degli scatti medesimi. Il lavoratore, pertanto, conserverà l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero degli stessi.

Art.55 – Elemento retributivo variabile

Con contratto territoriale sarà istituito un premio di risultato legato all'ottimizzazione dei servizi resi dal personale alla clientela e agli obiettivi derivati dall'accordo aziendale.

L' importo di tale premio non può superare una mensilità e verrà corrisposto alla fine dell'attività stagionale, al conseguimento di un incremento del fatturato e della redditività. I soci delle cooperative sono esclusi da tale premio (per la modalità di calcolo vedi allegato 3).

Art.56 – Ristorno per i soci delle cooperative

Il ristorno fa parte delle logiche della contrattazione e rappresenta il risultato dello scambio mutualistico tra la cooperativa e i soci in proporzione sia della qualità che della quantità del lavoro prestato. Questo elemento aggiuntivo ricade nel riconoscimento degli incrementi di produttività della cooperativa che rientrano ai fini contributivi nel disposto dell' art.4 punto II della legge 142/2001 e per quelli fiscali nella detassazione nei modi e nei limiti previsti dalle norme vigenti. Il ristorno non può essere previsto in misura superiore al 30% dei trattamenti retributivi.

Art.57 – Vitto e alloggio

I lavoratori che usufruiscono della somministrazione del vitto e della fornitura di alloggio devono corrispondere all' azienda il relativo prezzo determinato in sede di contrattazione aziendale.

Art. 58 - Gratifica natalizia

In occasione delle feste natalizie e, comunque, non oltre il 22 di dicembre, l'azienda dovrà corrispondere al lavoratore un importo pari a una mensilità della normale retribuzione.
Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi di gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso l'azienda. A tal fine, il periodo iniziale o finale superiore a 15 giorni è computato come mese intero.

Art. 59 - Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla busta paga

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile da corrispondersi, al massimo, entro il 15 del mese successivo. Ove tale data coincidesse con la domenica o giorno festivo il pagamento verrà effettuato il 16 successivo.
All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'impresa, i dati del dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e gli importi costituenti la retribuzione stessa con l'elencazione delle trattenute di legge.
Il lavoratore, fermo restando il combinato disposto dell'art. 2113 c.c. come modificato dalla legge n. 533/1973 e s.m.i., potrà presentare all'azienda i propri reclami sulla busta paga in forma scritta anche tramite l'O. S. cui aderisce o conferisce mandato. L'azienda è tenuta a rispondere entro un termine massimo di 30 giorni dalla ricezione del reclamo.

Art. 60 - Trattamento di fine rapporto

Al lavoratore licenziato o dimissionario sarà corrisposto il TFR previsto dall'art. 2120 c. c. come modificato dalla legge n. 297/1982 e s.m.i.

- ***Il Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252***

La legge finanziaria 2007 ha anticipato di un anno l'entrata in vigore del D.Lgs n. 252/2005 recante la Disciplina delle forme pensionistiche complementari pertanto si rimanda, per la compiuta disciplina di destinazione dei ratei di TFR, a detto decreto, con le modifiche ad esso apportate dalla predetta Legge Finanziaria.

Fondo di previdenza complementare

E' intenzione delle Parti individuare di comune accordo un "Fondo di Previdenza Complementare" a cui aderire e nel quale far confluire il TFR maturando dei lavoratori

dipendenti che vorranno aderire. Il contributo a carico della Associazione non potrà superare l'1% degli elementi retributivi ai fini del calcolo del TFR con la decorrenza prevista dalla legge.

TITOLO VII
PRIVACY, TUTELA E SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 61 - Mobbing

Per le Parti è fondamentale avere in azienda un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità ed inviolabilità della persona, nonché 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. In materia di *mobbing*, le Parti fanno espresso riferimento al d.lgs. n. 215/2003 e s.m.i. in attuazione della Delibera 2000/43/CE ed al d.lgs. n. 216/2003 e s.m.i. in attuazione della Delibera 2000/78/CE.

Art. 62 – Tutela della privacy

In materia di disciplina inerente la tutela della *privacy*, le Parti firmatarie fanno espresso rinvio al d.lgs. n. 196/2003 e s.m.i. .

Art. 63 – Sicurezza sui luoghi di lavoro

L'impresa attiverà tutte le iniziative atte a garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro in ottemperanza del dettato del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., anche in considerazione del D.M. 12/12/2000 che riconosce, tra gli altri, riduzioni del tasso medio di tariffa INAIL sulla base dei seguenti criteri di valutazione:

- **a.** strutturazione del servizio prevenzione e protezione e dei sistemi di pronto soccorso, di emergenza ed antincendio;
- **b.** caratteristiche tecniche delle attrezzature, delle macchine e degli impianti;
- **c.** modalità di attuazione della sorveglianza sanitaria;
- **d.** livello di informazione/formazione dei lavoratori;
- **e.** stato della programmazione delle misure di prevenzione e protezione.

La pratica attuazione delle modalità previste dal presente articolo, nonché ogni iniziativa migliorativa orientata alla diminuzione dell'incidenza del fenomeno infortunistico, allo sviluppo ed alla sensibilizzazione della cultura della sicurezza, sono demandate alla contrattazione di 2° livello.

Art. 64 - Procedura di conciliazione sindacale e risoluzione stragiudiziale delle controversie

Le Parti concordano sulla definizione delle procedure stragiudiziali di conciliazione che possono insorgere nell'applicazione del presente CCNL rispondendo così alle esigenze tanto delle imprese che dei lavoratori circa le peculiarità degli strumenti di risoluzione bonaria delle controversie di lavoro come, in primis, la procedura conciliativa.
Questa necessità trae la propria origine non soltanto delle evidenti criticità che imprese e lavoratori possono incontrare nel percorso lavorativo ma, altresì, per garantire efficacia e rapidità alle medesime iniziative in modo tale da garantire la soddisfazione di entrambi gli interessi dell'una e dell'altra parte.
Le organizzazioni firmatarie considerano necessario promuovere e sviluppare il presente accordo in ottemperanza ai dettami del D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80, D.Lgs. 29 ottobre

1998, n. 387 e degli artt. 409, 410, 410-bis, 411, 412, 412-bis e 412-ter cod. proc. civ., nel testo modificato dal D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e dal D.Lgs. 29 ottobre 1998, n. 387.
Per quanto precede il tentativo di conciliazione viene attuato secondo la seguente procedura:
1) E' costituita la Commissione sindacale di conciliazione (in seguito denominata Commissione), formata da due componenti, di cui uno designato dalla O.S. territoriale di rappresentanza di parte datoriale firmataria del presente CCNL ed uno designato dall'O.S.territoriale di rappresentanza dei lavoratori firmataria del presente CCNL a cui il lavoratore/lavoratrice ha conferito mandato.
2) La Commissione ha il compito di assistere le parti (impresa e lavoratore/lavoratrice) nel tentativo di composizione delle controversie in materia di rapporti di lavoro, di cui all'art. 409 cod. proc. civ., alla stessa sottoposte ai sensi dell'art. 410, 1° comma, cod. proc. civ. come modificato dall'art. 36 del D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80.
3) La Commissione si riunisce presso la sede territoriale di una delle Parti firmatarie del CCNL che assicura le funzioni di segreteria per i compiti previsti dal presente accordo. Le parti, dopo una prima fase di valutazione, potranno concordare l'eventualità di utilizzare, quali sedi di riunione, anche altri uffici o sedi preposte (comprese quelle territoriali degli Enti bilaterali), pur mantenendo centralizzata la funzione di segreteria.
4) L'Organizzazione sindacale, che, su mandato di un lavoratore/lavoratrice, intende proporre una domanda nei confronti dell'impresa, relativa ai rapporti previsti dall'art. 409 cod. proc. civ., comunicherà per iscritto alla stessa, oltre all'oggetto della controversia, la possibilità di avvalersi del tentativo di conciliazione presso la Commissione, istituita con il presente accordo e riconoscendo, per la data della seduta, un preavviso minimo di gg. 20.
L'impresa che non manifesterà per iscritto all'Organizzazione sindacale proponente, anche tramite fax o con il mezzo ritenuto più congruo, la propria disponibilità al tentativo di conciliazione presso tale Commissione lascerà intendere il tacito e formale rifiuto al tentativo di conciliazione in sede sindacale.
5) È prevista la possibilità di attivare la procedura di cui al punto di cui prima anche da parte dell'impresa nei confronti del lavoratore, secondo le modalità e i termini stabiliti.
6) Qualora la conciliazione riesca, si forma il processo verbale ai sensi dell'art. 411, 3° comma, del codice procedura civile. Su richiesta di una delle parti il verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la Direzione provinciale del lavoro ai sensi dell'art. 411, 3° comma, del codice procedura civile.
Il verbale di conciliazione sindacale è sottoscritto dalle parti e dai componenti della Commissione ai sensi del citato art. 411 cod. proc. civ.
7) Qualora la conciliazione non riesca, le parti possono formare processo verbale di mancata conciliazione, in cui siano indicati i rispettivi termini della controversia e l'indicazione delle ragioni del mancato accordo. Ciascuna parte indicherà le proprie eventuali disponibilità transattive e prospettazioni. Qualora il mancato accordo dipenda, anche parzialmente, da una divergente interpretazione sull'efficacia, la validità di una clausola di un contratto collettivo nazionale di lavoro o accordo collettivo nazionale, tale motivazione deve essere espressamente indicata nel verbale di mancata conciliazione. Nel verbale le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando, ove possibile, l'ammontare del credito che spetta al lavoratore/lavoratrice. In quest'ultimo caso il processo verbale acquisita efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 411 cod. proc. civ.
8) Copia del verbale di conciliazione o di mancato accordo è rilasciata alle parti, che ne facciano richiesta.
9) Qualora per una controversia in materia di rapporti di lavoro, di cui all'art. 409 cod. proc. civ. le parti avessero già individuato una soluzione, le stesse, se desiderano acquisire un definitivo assetto dei rispettivi interessi, possono chiedere alla Commissione il suo intervento ai fini ed agli effetti del D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e del D.Lgs. 29 ottobre 1998, n. 387.

10) Eventuali questioni procedurali, relative allo svolgimento dei compiti della Commissione, saranno risolte in apposito incontro tra le parti firmatarie del presente accordo in tempi tali da non interromperne l'attività.

art. 65 – lavoratori provenienti da altro CCNL

In caso di prima applicazione del presente CCNL, a Dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:

Inquadramento contrattuale: il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i Lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.

La nuova retribuzione annua da riconoscere, dall'applicazione del presente CCNL, sarà determinata dalla Paga Base Nazionale Mensile per 13 mensilità, dall'indennità di mancata contrattazione di secondo livello annuale e mensile per 12 mensilità, o, in alternativa, dalla contrattazione di secondo livello e/o da un importo a titolo di "Superminimo assorbibile ad personam", che sarà determinato fino a concorrenza con l'importo annuo precedentemente erogato.

Alcuni esempi di allineamento contrattuale verranno pubblicati nei siti istituzionali.

Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del Lavoratore su Ferie, Permessi e ROL, potranno continuare ad essere riconosciute ad personam. In alternativa, con accordo scritto tra Datore di lavoro e Lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.

CONFEDERAZIONE ITALIANA AUTONOMA LAVORATORI
CONF.I.A.L. SEGRETERIA GENERALE

CONF.I.A.L.
Il Segretario Generale
Pasquale Gentile

COOPERATIVE UNSIC
UNSIC COOP PRESIDENZA NAZIONALE
CONF. SIND. NAZ.

SNALV Confsal
IL SEGRETARIO NAZIONALE
(Mario Mamone)

SNA NAZIONALE
Il Segretario Generale Nazionale
(Cosimo Necci)