

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti dalle aziende del settore commercio

Roma, 19 luglio 2010

Decorrenza: 1° agosto 2010 - Scadenza: 31 luglio 2013

## Parti stipulanti

C.I.C.A.S. Confederazione Imprenditori, Commercianti, Artigiani Turismo, Servizi  
C.E.I. Confederazione Europea degli Imprenditori  
CONFIMPRESA – Confederazione Italiana della Piccola Media Impresa e dell'Artigianato

E

S.I.A. Sindacato Indipendente Agroalimentare  
I.S.A. – Intesa Sindacato Autonomo  
S.I.L.S.E. Sindacato Indipendente Lavoratori Stranieri in Europa

**C.N.E.L.**  
03 AGO. 2010  
N° 11187/B.....  
ARCHIVIO CONTRATTI

**C.N.E.L.**  
30 LUG 2010  
AFFARI GENERALI

Tra

**C.I.C.A.S. Confederazione Imprenditori, Commercianti, Artigiani Turismo, Servizi** rappresentata dal Presidente Nazionale Giorgio Ventura, Raimondo Grigolon, Francesco Carbone;

**C.E.I. Confederazione Europea degli Imprenditori** rappresentata dal Segretario Generale Ernesto Cotti e da Goretta Santori;

**CONFIMPRESA – Confederazione Italiana della Piccola Media Impresa e dell'Artigianato** rappresentata dal Segretario Generale Diego Giovinazzo, e dal responsabile nazionale del Settore Terziario e Commercio Alessandro Cibella.

E

**S.I.A. Sindacato Indipendente Agroalimentare** rappresentato dal segretario nazionale Mario Ricci e da Giovanni De Pietro;

**I.S.A. – Intesa Sindacato Autonomo** rappresentato dal segretario nazionale Carmelo Cassia, da Maria Aprile e da Giorgio Iabichella;

**S.I.L.S.E. Sindacato Indipendente Lavoratori Stranieri in Europa** rappresentato dal segretario generale Gabriele Ratini

## PREMESSA

NELLA MEDESIMA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE VERRANNO FORNITE DISPOSIZIONI SUL LAVORO DOMENICALE E FESTIVO, CHE VERRANNO COMUNQUE RITRATTATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO NELL'AMBITO DEGLI ENTI BILATERALI TERRITORIALI, ANCH'ESSI INTRODOTTI AL FINE DI POTER SODDISFARE LE ESIGENZE DELLE AZIENDE IN OGNI SINGOLO TERRITORIO, INCREMENTANDO FAVOREVOLMENTE I BENEFICI DEI LAVORATORI COMPATIBILMENTE CON QUELLI DELLE SINGOLE AZIENDE.

### Art. 1 - DECORRENZA - DURATA

Il presente C.C.N.L. decorre dal 1 agosto 2010 e scadrà il 31 luglio 2013 e resta valido per tutta la durata della vigenza tanto per la parte economica che per la normativa.

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

In caso di disdetta il presente C.C.N.L., avrà efficacia fino alla sua sostituzione.

#### – Procedure per il rinnovo

La piattaforma per il rinnovo del C.C.N.L. sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza.

Durante i tre mesi precedenti la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In assenza di accordo, dopo un periodo di tre mesi dalla data di scadenza del CCNL e, comunque, dopo un periodo di tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, se successiva alla scadenza del CCNL, sarà corrisposto ai lavoratori dipendenti un elemento provvisorio della retribuzione (c.d. indennità di vacanza contrattuale).

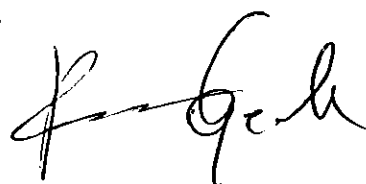



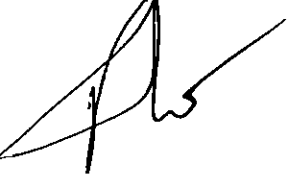
L'importo di tale elemento sarà pari al trenta per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza. Dopo sei mesi, sempre in assenza di accordo, detto importo sarà pari al cinquanta per cento della inflazione programmata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

La violazione delle disposizioni di cui al secondo comma del presente articolo comporterà come conseguenza, a carico della Parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Nell'accordo di rinnovo del CCNL le Parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

### Art. 2 - VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, posti in essere in tutte le aziende del settore del commercio e terziario, sotto qualsiasi forma e settore merceologico.

98  3    

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

Per effetto della inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del C.C.N.L. di categoria comporta l'obbligo a carico dell'azienda di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali, come: l'Ente bilaterale già costituito dai sindacati sottoscrittori del presente C.C.N.L. "EPMI ENTE BILATERALE NAZIONALE DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA dell'Artigianato del Commercio del Terziario del Turismo e dei Servizi", formazione continua, assistenza sanitaria e la previdenza complementare.

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

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

Per quanto non previsto dal presente C.C.N.L. valgono le disposizioni di legge vigenti in materia. A titolo indicativo le attività delle aziende del terziario e servizi a cui si applica il presente C.C.N.L. sono:

a) Alimentazione:

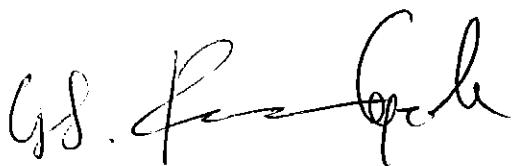
1. commercio all'ingrosso ed al minuto (alimentari misti) di generi alimentari;
2. supermercati, ipermercati, soft e hard discount;
3. commercio all'ingrosso ed al minuto di: salumerie, salsamenterie, pizzicherie, droghe e coloniali, droghe e torrefazioni, cereali, legumi, foraggi, bestiame, carni macellate, pollame, uova, selvaggina, formaggi, burro, latte, latticini, verdure, frutta, vini, mosti, liquori, spumanti, birra, aceto, acque gassate, acque minerali, bibite, oli, affini e derivati;
4. importatori e torrefattori di caffè;
5. macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca o congelata;
6. commercio all'ingrosso ed al minuto di prodotti della pesca;
7. commercio al minuto, all'ingrosso ed in commissione di prodotti ortofrutticoli effettuati nei mercati;
8. aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattieri-caseari;
9. aziende che esercitano il commercio di vini, ivi comprese: le aziende che acquistano uve e mosti per la produzione dei vini, acquisti di vini per imbottigliamento e invecchiamento e la relativa vendita.

b) Fiori, piante ed affini:

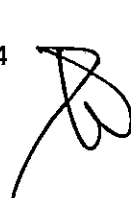
1. commercio all'ingrosso e al minuto di piante; di fiori; di piante e fiori ornamentali; di piante aromatiche ed officinali; di prodotti erboristici in genere ed affini; di prodotti ed articoli da giardinaggio.

c) Merci d'uso e prodotti industriali:

1. grandi magazzini; magazzini a prezzo unico;
2. tessuti di ogni genere, mercerie, maglierie, filati, merletti e trine;
3. confezioni in biancheria e in tessuti di ogni genere; commercianti, sarti e sarte; mode e novità; forniture per sarti e sarte; camicerie ed affini; busterie, cappellerie, modisterie; articoli sportivi; commercianti in lane e materassi; calzature, accessori per calzature; pelliccerie; valigie ed articoli da viaggio; ombrellerie, pelletterie; guanti, calze; profumerie, bigiotterie

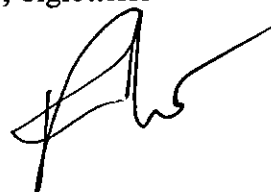
GS. 

4









- ed affini; trecce di paglia e cappelli di paglia non finiti; abiti usati; tappeti; saccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi; corderie ed affini;
4. lane sudicie e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta, ecc.) stracci e residuati tessili, eccettuati i classificatori all'uso pratese;
  5. pelli crude e bovine nazionali; consorzi per la raccolta e salatura delle pelli; pelli crude, ovine e caprine nazionali; pelli crude esotiche non da pellicceria e da pellicceria; pelli conciate (suole, tomaie, ecc.), pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria e varie, pelli per valigerie in genere, cuoio per sellerie;
  6. articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie;
  7. lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica;
  8. articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuate le aziende installatrici di impianti;
  9. giocattoli, negozi di arte antica e moderna, arredamenti ed oggetti sacri; prodotti artistici e dell'artigianato; case di vendita all'asta; articoli per regalo; articoli per fumatori;
  10. oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle; articoli di orologeria;
  11. librai (comprese le librerie delle case editrici ed i rivenditori di libri usati); rivenditori di edizioni musicali; cartolai (dettaglianti di articoli di cartoleria, cancelleria e da disegno); grossisti di cartoleria e cancelleria; commercianti di carta da macero; distributori di libri, giornali e riviste, biblioteche circolanti;
  12. francobolli per collezione;
  13. mobili, mobili e macchine per ufficio;
  14. macchine per cucire;
  15. ferro ed acciai, metalli non ferrosi, rottami, ferramenta e coltellinerie; macchine in genere; armi e munizioni; articoli di ferro e metalli; apparecchi TV; radiofonici, elettrodomestici; impianto di sicurezza; strumenti musicali; ottica e fotografia; materiale chirurgico e sanitario; apparecchi scientifici; pesi e misure; pietre coti per molino, pietra pomice e pietre litografiche; articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, amianto, carboni elettrici, ecc.);
  16. autoveicoli (commissionari e concessionari di vendita, importatori, anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e per riparazioni); cicli e motocicli (anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e per riparazioni); parti di ricambio ed accessori per auto motocicli; pneumatici; oli lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso il petrolio agricolo);
  17. gestori di impianti di distribuzione di carburante;
  18. aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione;
  19. carboni fossili, carboni vegetali; combustibili solidi, liquidi e liquefatti;
  20. imprese di riscaldamento;
  21. laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi gres ed affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale, catrame, bitumi, asfalti; materiale da pavimentazione, da rivestimento, isolante ed impermeabilizzante (marmette, mattonelle, maioliche, piastrelle di cemento e di gres); altri materiali da costruzione;
  22. tappezzerie in stoffa ed in carta, stucchi;
  23. prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici;
  24. aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;
  25. legnami ed affini, sughero, giunchi, saggine, ecc.;
  26. rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;

R9

27. prodotti per l'agricoltura (fertilizzanti, anticrittogamici, insetticidi; materiale enologico; sementi da cereali, da prato, da orto e da giardino; mangimi e panelli; macchine ed attrezzi agricoli; piante non ornamentali, altri prodotti di uso agricolo);
28. commercio all'ingrosso delle merci e dei prodotti di cui al presente punto c).

d) Ausiliari del commercio con l'estero:

1. agenti e rappresentanti di commercio
2. mediatori pubblici e privati
3. commissionari
4. stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (eccettuati quelli costituiti da industriali nell'interno ed al servizio delle proprie aziende);
5. fornitori di enti pubblici e privati (imprese da casermaggio fornitori carcerari, fornitori di bordo, ecc.);
6. compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);
7. agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi ed accessori
8. imprese portuali di controllo;
9. tutte quelle attività che direttamente o indirettamente possono rientrare nella sfera del commercio.

e) Lavoratori dipendenti da Agenzie di scommesse:

1. Direttore con responsabilità di più agenzie con compiti di controllo gestione;
2. quotisti
3. responsabile di agenzia
4. vice responsabile di agenzia;
5. addetto all'emissione tickets scommesse ed al pagamento delle stesse previa autorizzazione anche meccanografica/informatica.

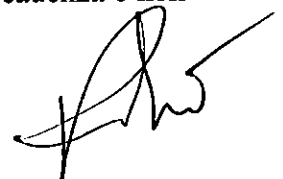
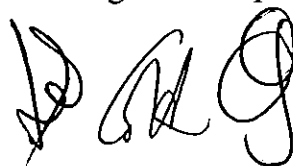
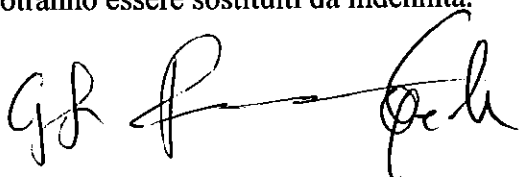
Annualmente e di norma dopo l'incontro a livello nazionale di settore, le rispettive parti impegnate nella pratica attuazione di questo livello di relazioni sindacali si incontreranno per avviare specifici confronti di approfondimento e di ricerca di possibili iniziative tese al governo della prevedibile evoluzione dei processi di riforma e di sviluppo dell'"area commerciale" e dei riflessi che potranno verificarsi sul settore, così come richiamati al precedente art. 2.

### Art. 3 - DIRITTI SINDACALI E DI ASSOCIAZIONE

Le parti riconoscendo la salvaguardia del diritto alla partecipazione dei lavoratori alla vita sindacale e facendo espresso rinvio alle vigenti disposizioni in materia di diritti sindacali, concordano di assegnare annualmente 30 (trenta) ore retribuite a ciascun lavoratore dipendente per partecipare ad assemblee o riunioni indette dalle Organizzazioni stipulanti il presente C.C.N.L..

Fermo restando quanto sopra stabilito, le parti concordano che per la quota parte di 22 ore le modalità di utilizzo saranno definite nel 2° livello di contrattazione, le rimanenti 8 ore saranno utilizzate per consentire la connessione con siti delle parti sociali, contraenti il presente C.C.N.L. e/o con i siti delle strutture degli Enti paritetici bilaterali e/o per la consultazione del C.C.N.L., con eventuale utilizzo delle attrezzature telematiche aziendali o per incombenze e/o chiarimenti presso le strutture sindacali o degli Enti bilaterali.

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



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

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

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

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

#### Art. 4 - Delegato aziendale

Nelle aziende che occupano più di 10 (dieci) dipendenti, le Organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.

Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi di legge.

#### Art. 5 - R.S.A.

Nelle aziende possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle Associazioni sindacali che siano firmatarie del presente C.C.N.L. applicato in azienda, la "Rappresentanza sindacale aziendale - R.S.A."

#### Art. 6 - Assemblea

I lavoratori hanno il diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti delle 8 (otto) ore annue di cui al precedente art. 3.

#### Art. 7 - Trattenuta sindacale

I lavoratori potranno rilasciare delega al datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore delle OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L. a cui aderiscono.

L'importo delle deleghe sarà pari all'1,0 % (o quanto verrà stabilito da accordi tra OO.SS. e i lavoratori) della retribuzione lorda, per dodici mensilità.

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

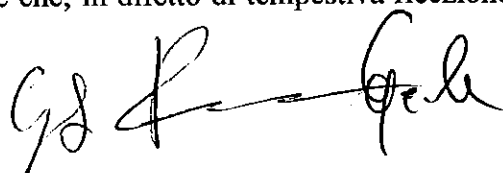
L'assenza di tale liberatoria libera l'azienda dal dover compiere sia la trattenuta sulla busta paga sia qualsiasi altra elaborazione statistica od organizzativa.

Le deleghe sindacali si intendono rinnovate di anno in anno salvo disdetta.

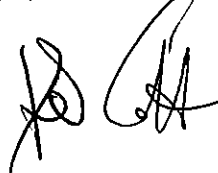
L'esenzione dei contributi per i quali il lavoratore abbia revocato la delega, sarà sospesa contestualmente all'arrivo della comunicazione di revoca al datore di lavoro.

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

Resta stabilito che il datore di lavoro non assume e non può assumere responsabilità alcuna di qualsiasi natura in conseguenza delle operazioni di riscossione dei contributi a carico del lavoratore e che, in difetto di tempestiva ricezione da parte del datore di lavoro della dichiarazione di revoca



7



del lavoratore, quest'ultimo non può reclamare alcun diritto né avanzare rivendicazione alcuna nei confronti del proprio datore di lavoro, neanche dopo la risoluzione del rapporto di lavoro.

### Art. 8 – Contrattazione di secondo livello

La contrattazione collettiva di secondo livello sarà svolta in sede territoriale od aziendale.

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

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

Le parti concorderanno linee-guida utili a definire modelli di "premio variabile o premio produzione presenza" per la diffusione della contrattazione di secondo livello nelle aziende.

Il premio variabile deve tener conto:

- 1) delle eventuali retribuzioni previste nella contrattazione territoriale od aziendale di secondo livello;
- 2) dei significativi miglioramenti dei conti dell'azienda.

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

- a) Possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro che può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno;
- b) Determinazione dell'elemento economico "premio variabile o premio produzione presenza". Detto elemento sarà concordato, in sede aziendale tenendo conto dell'andamento congiunturale del settore e correlato ai risultati conseguiti nell'azienda tramite le risultanze di indicatori nazionali o regionali o provinciali o aziendali ed avrà durata triennale;
- c) Costituzione e funzionamento dell'Organismo regionale o provinciale o aziendale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dal decreto legislativo n. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni in materia di sicurezza sul posto di lavoro;
- d) Realizzazione di incontri, a livello regionale, provinciale o aziendale, fra le parti stipulanti il presente C.C.N.L., per la disamina ed approvazione dei contratti d'inserimento, secondo la disciplina nazionale e le leggi vigenti;
- e) Attuazione della disciplina della formazione professionale;
- f) Disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione di secondo livello dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio.

Nella prima applicazione del presente C.C.N.L., i contenuti economici collettivi, conseguenti alle trattative di secondo livello, non potranno eccedere, nel loro valore medio mensile, il 30% della paga base nazionale.

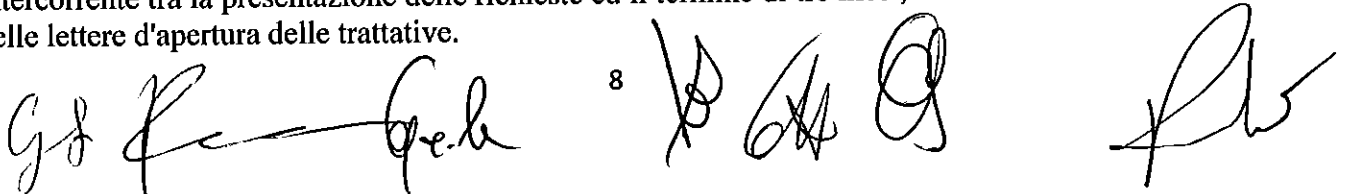
Tali importi saranno integralmente assorbibili, fino a concorrenza, all'atto del rinnovo del presente C.C.N.L. Qualora la contrattazione di secondo livello preveda importi superiori, la parte che eccede il predetto 30% sarà acquisita dal lavoratore quale "trattamento plurimo ad personam".

Nell'arco di vigenza del presente C.C.N.L., a livello territoriale, potrà svolgersi una fase negoziale per ogni anno solare se richiesto dalle parti.

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

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

8





A regime per le proposte di rinnovo del contratto di secondo livello è necessario che una delle parti ne dia disdetta, almeno 2 (due) mesi prima della relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative.  
Durante i 2 (due) mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente C.C.N.L., e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.  
Nel caso di stallo delle trattative per oltre 5 mesi saranno interessati gli Organismi nazionali.

#### Art. 9 - Ente Bilaterale

“EPMI ENTE BILATERALE NAZIONALE DELLA PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA dell’Artigianato del Commercio del Terziario del Turismo e dei Servizi”

Le OO.SS. aderiscono all’Ente Bilaterale già costituito dalle stesse.

#### Art. 10 – Finanziamento Ente Bilaterale

Il finanziamento dell’Ente Bilaterale avverrà tramite contribuzione (0,20%) calcolata sull’imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui una parte a carico delle aziende (0,10%) ed una parte a carico dei lavoratori (0,10%). La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l’applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, conseguentemente l’azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d’importo pari allo 0,10% della retribuzione lorda.

#### Art. 11 - MOBILITA' E MERCATO DEL LAVORO

Ferma restando la possibilità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze delle aziende, gli strumenti di legge e i contratti di solidarietà (legge 23 luglio 1991, n. 223 e legge 19 luglio 1993, n. 238 e successivi interventi e modificazioni), in via sperimentale, per tutta la durata di vigenza del presente C.C.N.L. le parti convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che determinano esuberi occupazionali, si debbano concordare di volta in volta tra le parti stipulanti il presente C.C.N.L. i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire per quanto possibile, le conseguenze sociali di minore impiego della forza lavoro.

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

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

#### Art. 12 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

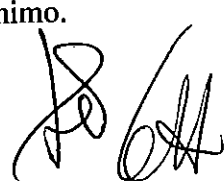
I lavoratori sono inquadrati in un’unica scala classificatoria articolata su 6 (sei) livelli, alla quale corrispondono i livelli retributivi.

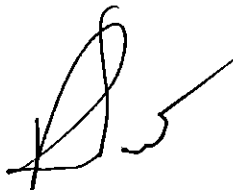
L’inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie, verrà effettuato sulla base della declaratoria e dei profili sotto enunciati.

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

gs  Gerle

9





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

### 1° livello

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

#### Esemplificazioni:

1. dipendenti che svolgono mansioni direttive: Direttore o gerente;
2. responsabile pubbliche relazioni, di marketing, ricerca di mercato, uffici studi, esperto di sviluppo organizzativo, ecc.;
3. responsabile laureato in chimica - farmacia previsto dalle leggi sanitarie per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali;
4. Direttore con responsabilità di più agenzie con compiti di controllo gestione;
5. Quotisti
- 6.4. altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta elencazione.

### 2° livello

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

#### Esemplificazioni:

1. revisore contabile;
2. estimatore nelle aziende di arte ed antichità;
3. spedizioniere patentato;
4. enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
5. chimico di laboratorio;
6. interprete o traduttore simultaneo;
7. specialista di controllo di qualità;
8. analista di procedure organizzative;
9. responsabile reparto / settore merceologico;
10. responsabile di agenzia
11. altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

### 3° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché addetti a lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche.

#### Esemplificazioni:

1. impiegato amministrativo di concetto;
2. analista programmatore C.E.D.;
3. corrispondente con mansioni di concetto;
4. tecnico diplomato responsabile degli impianti tecnici;
5. economo con responsabilità degli acquisti;
6. traduttore e/o corrispondente in lingue estere;

7. addetto alla promozione ed al marketing;
8. stenodattilografo in lingue estere;
9. figurinista;
10. vetrinista;
11. ottico diplomato da scuola riconosciuta;
12. operaio specializzato provetto;
13. commesso stimatore di gioielleria;
14. commesso di libreria che abbia responsabilità tecnica per il rifornimento librario dell'azienda e sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso;
15. addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato;
16. meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge;
17. commesso specializzato nel settore alimentare di comprovata professionalità derivante da esperienze acquisite in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa;
18. conducente di autotreni e di autoarticolati;
19. macellaio specializzato provetto;
20. pompista capo piazzale;
21. vice responsabile di agenzia;
22. altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

#### 4° livello

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

#### Esemplificazioni:

1. impiegato d'ordine;
2. fatturista;
3. preparatore di commissione;
4. dattilografo;
5. schedarista;
6. operatore su macchine contabili non richiedenti elevate capacità;
7. addetto al controllo delle vendite;
8. codificatore (traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);
9. addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio;
10. addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto nei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci;
11. operaio qualificato che sulla base di indicazioni esegue lavori di normale difficoltà;
12. conducente di automezzi leggeri (fino a 35 q);
13. altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

#### 5° livello

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

#### Esemplificazioni:

1. guardiano diurno e/o notturno;
3. custode;
4. usciere;
5. imballatore;
6. fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali;

7. ascensorista;
8. pompista comune;
9. aiuto commesso;
10. aiuto banconiere di spacci e carni;
11. aiuto commesso nella vendita di prodotti alimentari - salumeria - pizzerie - alimentari misti - negozi rivendita ortaggi e frutta - negozi e spacci di prodotti della pesca - esercizi al dettaglio di latte e derivati, ecc.;
12. imbragatore e legatore;
13. conducente di motofurgone, di motobarca;
14. addetto al carico e scarico manuale dei colli pesanti; si applica la deroga di cui all'art. 1, comma 4 della L. 9 dicembre 1977, n. 903;
15. addetto all'emissione tickets scommesse;
16. altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

6° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori che non richiedono il possesso di conoscenze tecniche .

Esemplificazioni:

1. fattorino;
2. portapacchi con o senza facoltà di esazione;
3. lavatore;
4. asciugatore;
5. pulizia
6. altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

Riepilogo delle categorie nei rispettivi livelli

| Classificazione | Qualifiche  |
|-----------------|---|
| Livello 1°      | Impiegato con funzioni direttive                                  |
| Livello 2°      | Impiegato di concetto S - Operatore vendita responsabile          |
| Livello 3°      | Impiegato di concetto - Operaio specializzato - Operatore Vendita |
| Livello 4°      | Impiegato d'ordine - Operaio qualificato                          |
| Livello 5°      | Impiegato esecutivo - Operaio comune                              |
| Livello 6°      | Operaio comune - addetto pulizie e facchinaggio                   |

Agli effetti dell'interpretazione e dell'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro la dizione "lavoratore e/o dipendente" s'intende indicativa della categoria impiegati ed operai. Per le clausole che interessano una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate, di impiegati od operai.

12

### Art. 13 - TRATTAMENTO ECONOMICO

| Classificazione del personale Livelli | Paga base nazionale all'1.8.2010 |
|---------------------------------------|----------------------------------|
| 1°                                    | 1.472,10                         |
| 2°                                    | 1.390,07                         |
| 3°                                    | 1.132,00                         |
| 4°                                    | 1.062,00                         |
| 5°                                    | 1.010,00                         |
| 6°                                    | 945,00                           |

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale conglobata di cui all'art. 13;
- b) indennità di contingenza;
- c) terzi elementi nazionali o provinciali ove esistenti;
- d) eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi dell'art.15;
- e) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

L'importo giornaliero dell'indennità di contingenza si ottiene dividendo per 26 l'importo mensile. La quota oraria della retribuzione per tutti i lavoratori dipendenti si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale: 168, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali. La quota giornaliera della retribuzione per tutti i lavoratori dipendenti si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).

### Art. 14 - INDENNITA' DI CASSA

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori che comportano l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 10% (dieci per cento) mensile della paga base nazionale.

### Art. 15 - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale il dipendente ha diritto Al massimo a 5 (cinque) scatti biennali.

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

Gli importi degli scatti saranno calcolati nella misura del 3% sulla paga base di cui all'art.13 per ciascun livello d'inquadramento.

In occasione del nuovo scatto d'anzianità l'importo riportato in tabella va a sommarsi agli scatti precedenti.

In caso di passaggio di livello l'importo degli scatti già maturati si sommerà ai valori che matureranno nel nuovo livello, così come il loro numero.

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

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

## Art. 16 - PERIODO DI PROVA

La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

|                              |                         |
|------------------------------|-------------------------|
| Quadri di direzione e quadri | 90 giorni di calendario |
| 1° livello                   | 60 giorni di calendario |
| 2° e 3° livello              | 45 giorni di calendario |
| 4°                           | 30 giorni di calendario |
| 5° e 6° livello              | 20 giorni di calendario |

Nel corso del periodo di prova ed al termine dello stesso, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti, senza obbligo di preavviso, ma con diritto al trattamento di fine rapporto. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio. Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate da calendario, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'art. 10 della legge n. 604 del 15 luglio 1996.

## Art. 17 - ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità delle aziende è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali e di norma di 8 (otto) ore giornaliere, che può essere distribuito su 5 (cinque) o 6 (sei) giornate lavorative; in questo ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, di norma, entro le ore 13,00 del sabato.

Esemplificazione:

- orario di lavoro su 5 (cinque) giorni - Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore, si realizza attraverso la prestazione di 5 (cinque) giornate lavorative di 8 (otto) ore, da effettuarsi nei giorni dal lunedì al venerdì;
- orario di lavoro su 6 (sei) giorni - Tale forma di articolazione si realizza attraverso la redistribuzione in sei giornate lavorative dell'orario settimanale che resta sempre di 40 (quaranta) ore, fermo restando che la cessazione dell'attività lavorativa avverrà entro le ore 13,00 (tredici) del sabato.

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

Ad esso è commisurata la retribuzione.

Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi se superiori a 15 minuti giornalieri presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

La durata normale di lavoro per il lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa è fissato nei limiti previsti dalle leggi vigenti. In relazione alle particolari esigenze delle aziende, al fine di migliorare il servizio ai consumatori, con particolare riguardo ai flussi di clientela e di utenza, l'orario complessivo annuale di lavoro, pari a 40 (quaranta) ore settimanali per 52 settimane annue, potrà essere distribuito nel corso dell'anno. Diverse condizioni sono demandate alla contrattazione integrativa territoriale od aziendale, anche se la distribuzione dell'orario di lavoro viene determinata dal presente C.C.N.L.. Il datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutto il personale interessato, l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro. Il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi superiori a 15 minuti, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato "tempo" a disposizione del datore di lavoro. Le parti, per quanto concerne la flessibilità di cui al presente

articolo, attuano una fattispecie di orario multiperiodale ai sensi del D.M. del 30 agosto 1999 e successive integrazioni o modificazioni.

#### Art. 18 - Lavoro ordinario notturno

Le ore di lavoro ordinario prestato di notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino verranno retribuite con aliquota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.13 maggiorata del 15%. La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 13

#### Art. 19 - Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento. Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti: le attività stagionali e quelle per le quali il funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche o a ragioni di pubblica utilità; le aziende esercenti la vendita al minuto o in genere attività rivolte a soddisfare direttamente bisogni del pubblico; i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti; la vigilanza delle aziende e degli impianti, la compilazione dell'inventario, del bilancio annuale e scadenze aziendali improrogabili.

#### Art. 20 - Lavoro domenicale

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, al fine di migliorare il livello di competitività, produttività ed efficienza organizzativa delle aziende del settore, potranno essere concordate modalità di attuazione del riposo settimanale di cui all'art. 9, comma 3 del d. lgs 66/2003, che, tenuto conto della disponibilità espressa dai lavoratori, individui modalità idonee a garantire una equa distribuzione dei carichi di lavoro comprendendo tutto il personale. Vista la particolare disciplina che regola il lavoro domenicale previsto dal CCNL del terziario e dalle norme di legge vigenti, le Parti concordano che tale materia sia oggetto di contrattazione di 2° livello. In tale ambito, territoriale o aziendale, le parti dovranno disporre del calendario delle aperture previsto dalle disposizioni normative in materia per l'anno di riferimento. Ferma restando l'applicazione delle maggiorazioni e dei trattamenti economici, anche su quanto previsto dal presente comma, previsti dalla contrattazione integrativa territoriale o aziendale sul lavoro domenicale, le aziende – al fine di garantire lo svolgimento del servizio in relazione alle modalità organizzative – hanno facoltà di organizzare per ciascun lavoratore a tempo pieno che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, lo svolgimento dell'attività lavorativa nella misura non superiore al 30% delle aperture domenicali totali previste a livello territoriale.





Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni di cui al presente comma i lavoratori rientranti nei casi sotto elencati:

- le madri, o i padri affidatari, di bambini di età fino a 3 anni;
- i lavoratori che assistono portatori di handicap conviventi o persone non autosufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi.

Altre ipotesi potranno essere concordate al secondo livello di contrattazione.

Ai lavoratori che non beneficiano di trattamenti economici o di maggiorazioni di miglior favore previsti dalla contrattazione integrativa o comunque acquisiti, verrà riconosciuta la sola

maggiorazione del 40% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 13 per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile. Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore già concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, ai lavoratori che abbiano il riposo settimanale fissato in un giorno diverso dalla domenica, sarà riconosciuta la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del 40% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 13, per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata di domenica.

#### Art. 21- Norme generali lavoro straordinario

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 20 ore mensili. Per i dipendenti di aziende di distribuzione di carburante, per lavoro straordinario si intende quello prestato dal singolo lavoratore oltre l'orario di lavoro ordinario. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci. Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del dlgs. 8 aprile 2003, n. 66.

#### Art. 22 - Maggiorazione lavoro straordinario

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5, R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 e successive modifiche. Ai sensi della vigente normativa, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 17 del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 13 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria:

- 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41a alla 48a ora settimanale;
- 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48a ora settimanale.

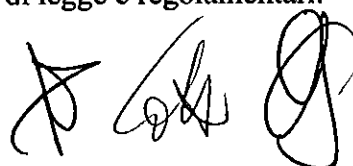
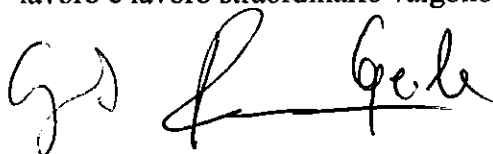
Le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi o la domenica verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 13 e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art.13. Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte – intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio – verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 13 e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 13. Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 13, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

#### Art. 23 - Registro lavoro straordinario

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni Sindacali regionali e provinciali o comprensoriali, presso la sede della locale Associazione Imprenditoriale. - Il registro di cui al presente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge e regolamentari.





## Art. 24 – Festività

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

### Festività nazionali

- 1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione
- 2) 1 maggio - Festa del lavoro
- 3) 2 giugno - Festa della Repubblica

### Festività infrasettimanali

- 1) il 1° giorno dell'anno
- 2) l'Epifania
- 3) il giorno di lunedì dopo Pasqua
- 4) il 15 agosto - Festa dell'Assunzione
- 5) l' 1 novembre - Ognissanti
- 6) l'8 dicembre - Immacolata Concezione
- 7) il 25 dicembre - Natale
- 8) il 26 dicembre - S. Stefano
- 9) la solennità del Santo Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.



In relazione alla norma di cui al primo comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità. Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera – qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione – nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso. In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 13.

## Art. 25 - Retribuzione prestazioni festive


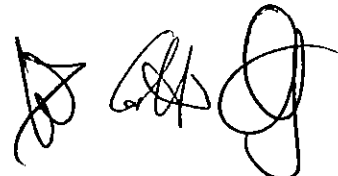
Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente art.21, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dall'art.20 di questo stesso contratto.

## Art.26 - Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge

Ai sensi delle vigenti disposizioni, le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla legge 22 febbraio 1934, n. 370, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 40% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 13, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

## Art. 27 - Lavoro ordinario domenicale per impianti di distribuzione di carburante Autostradale

Ai dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali che,



ai sensi dell'articolo 9, comma 3, lett. d), del D. Lgs. n. 66/2003, effettuino il riposo settimanale di legge in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica la sola maggiorazione del 30% (trenta per cento) della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 13. La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 13.

#### Art. 28- Trattamento retributivo trasporto merci

Agli addetti al trasporto delle merci a mezzo autocarri e autotreni, comandati a prestare servizio extraurbano, sarà corrisposta, in sostituzione della diaria ordinaria, una indennità di trasferta forfettariamente determinata nella seguente misura:

- a) 50% (cinquanta per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 13 per le assenze da 9 a 11 ore;
- b) in luogo della precedente aliquota, l'80% (ottanta per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 13 per le assenze superiori a 11 e fino a 16 ore;
- c) in luogo delle precedenti aliquote, il 120% (centoventi per cento) della quota giornaliera

#### Art. 29 - Tredicesima mensilità

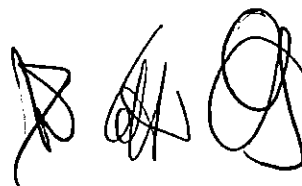
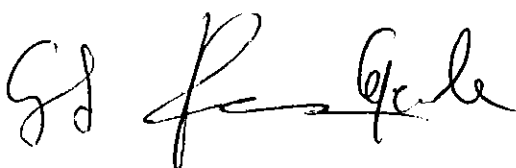
In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno ( e comunque non oltre il 31 dicembre) le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 13 (esclusi gli assegni familiari).

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda. Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

#### Art. 30 - Quattordicesima Mensilità

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, entro il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art. 13 in atto al 30 giugno immediatamente precedente (quattordicesima mensilità), esclusi gli assegni familiari.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Nei confronti dei lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità sarà effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione di fatto di cui all'art.13, percepiti nei dodici mesi precedenti la maturazione del diritto o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda. Non sono assorbiti nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo. Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme dell'art.26 riguardanti la tredicesima mensilità.



## Art. 31 - Trattamento di fine rapporto

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

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

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

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari all'elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 30 (trenta) giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 3% (tre per cento) superiore al tasso ufficiale di sconto. L'importo così determinato s'intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti da lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

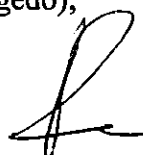
### Anticipazioni del trattamento di fine rapporto




Ai sensi dell'art. 2120 cod. civ., la richiesta d'anticipazione di un importo non superiore al 70% (settanta per cento) del t.f.r. maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 (otto) anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:

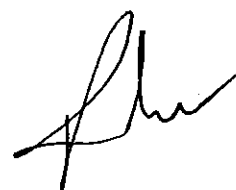
- 1) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- 2) acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Le richieste saranno accolte annualmente entro i limiti del 10% (dieci per cento) degli aventi diritto di cui sopra e del 4% (quattro per cento) del numero totale dei dipendenti, con il minimo di uno. Quale condizione di miglior favore, di cui all'ultimo comma dell'art. 2120 cod. civ., l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore produca all'azienda il verbale d'assegnazione ovvero, in mancanza di questo:

- 1) l'atto costitutivo della cooperativa;
- 2) la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
- 3) la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale d'assegnazione;
- 4) l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulla retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;
- 5) fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 2120 cod. civ. e con priorità delle fattispecie di cui ai precedenti punti 1 e 2, anticipazioni saranno concesse anche:
- 6) in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
- 7) ai sensi dell'art. 7 della legge n. 53/2000, per sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 5 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (astensione facoltativa) e dei congedi per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data d'inizio del congedo);

gs  Ge. le



- 8) sostenere le spese connesse alle patologie di morbi di grave entità riconosciute dalle strutture pubbliche;
- 9) alla lavoratrice madre ed al lavoratore padre che ne faccia richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
- 10) in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'art. 26, comma 2 del D.Lgs. n. 151/2001, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, come risultante da idonea documentazione.

Ai fini dell'accoglimento delle domande d'anticipazione, si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie. Nel corso del rapporto di lavoro potrà essere concessa una sola anticipazione, salvo diverso accordo approvato dalla Commissione di garanzia e conciliazione.

#### Art. 32 - Divise e attrezzi

Il lavoratore, è tenuto al decoro della propria persona anche in funzione dell'attività svolta. Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro. È parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario. Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

#### Art. 33 – Trasferimenti

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

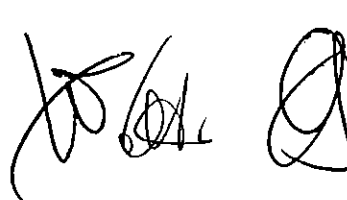

a) al lavoratore che non sia capofamiglia:

1. il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
2. il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art.13 ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

b) al lavoratore che sia capofamiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

1. il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per sé e per le persone di famiglia;
2. il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
3. il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
4. una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sé e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per sé e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio. Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il



cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.  
In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

#### Art. 34 – Disposizioni per i trasferimenti

A norma dell'art. 13 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

#### Art. 35 - Trattamento economico di malattia

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:

- a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'articolo 74 della legge 23 dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell' art. 1, Legge 29 febbraio 1980, n.33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2, Legge 29 febbraio 1980, n.33;
- b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente la misura del 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, solamente nel caso di malattia di durata uguale o superiore a 5(cinque) giorni . Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.13.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto – ai sensi dell'art.2, della Legge 29 febbraio 1980, n. 33 – a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia.

Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'istituto. L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'impresa entro il giorno successivo, salvo casi di giustificato impedimento. In ogni caso il lavoratore dovrà inviare all'impresa, entro 48 ore, il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette l'assenza verrà considerata ingiustificata. L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio sul lavoro del lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti.

In caso di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi. In caso di più malattie il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per 10 mesi nell'arco dei 24 mesi precedenti. Superato il termine massimo sopra indicato, qualora il lavoratore

non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o i suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore la liquidazione del trattamento di fine rapporto. Analogamente, nel caso in cui il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso. Il lavoratore che entro tre giorni dal termine del periodo della malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario. Le parti convengono, inoltre, che, a fronte di malattie gravi e certificate, l'azienda possa concedere su richiesta scritta del lavoratore un periodo di aspettativa non superiore ai quattro mesi, senza maturazione di alcun istituto contrattuale.

#### Art. 36 - Trattamento economico infortunio

In caso di infortunio o malattia professionale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a quando sussistono le seguenti condizioni:

- a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;
- b) nel caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.



In caso di infortunio sul posto di lavoro, per le giornate di carenza rientranti nel normale orario di lavoro aziendale, l'impresa garantirà l'integrazione economica di quanto previsto dalle norme di legge vigenti fino al 100% della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato. L'integrazione di cui sopra sarà corrisposta per la durata massima di 180 giorni. Ai sensi dell'art. 73, D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 13 dalla giornata in cui avviene l'infortunio. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 13. - Per il periodo successivo al 180° giorno resta esclusa la maturazione della retribuzione e di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio. In caso di prosecuzione del rapporto il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio. Per gli apprendisti vigono le stesse misure previste per le altre forme di assunzione. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.




#### Art. 37 - Congedo matrimoniale

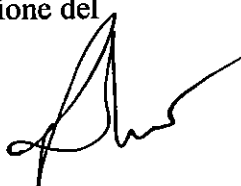
In caso di congedo matrimoniale compete al lavoratore ed alla lavoratrice non in prova, un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi remunerati con la retribuzione di fatto (pari a 80 ore) comprensiva di quanto corrisposto dall'INPS. Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato nel periodo delle ferie annuali, né potrà essere considerato in tutto o in parte, come periodo di preavviso di licenziamento. La richiesta del congedo deve essere avanzata - salvo casi eccezionali - dall'operaio con un preavviso di almeno 6 giorni. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro trenta giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

#### Art. 38 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso, alla lavoratrice assente nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, sarà corrisposta una integrazione del

gs  



trattamento INPS fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta. In caso di estensione a norma di legge oltre detti termini del periodo di assistenza obbligatoria si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello previsto dalla legge.

#### Art. 39 - Festività

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 13.

#### Art. 40 - Rinvio alle leggi

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti. Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

#### Art. 41 - Permessi per assistenza al bambino

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore. Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

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

I periodi di riposo di cui al presente articolo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro; essi comportano il diritto della lavoratrice o del lavoratore ad uscire dall'azienda. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

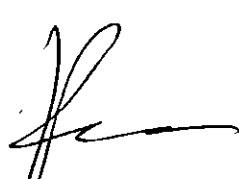





Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

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

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

Tale indennità è posta a carico dell'INPS dal 1° gennaio 1980, mentre con effetto dal 1° gennaio 1978 era dovuta dall'Ente assicuratore di malattia presso la quale la lavoratrice era assicurata, ai sensi dell'art. 8, L. 9 dicembre 1977, n. 903.

I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità.

GA  Gale  23    

## Art.42 - Sospensione del lavoro

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro, e quindi dalla organizzazione aziendale, e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 13 per tutto il periodo della sospensione. La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

## Art. 43- Lavoro a tempo determinato

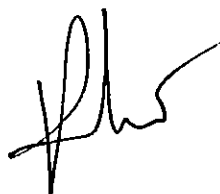
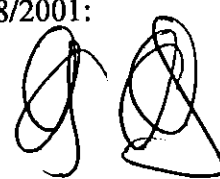
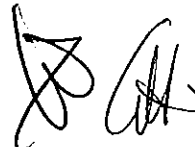
La stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato deve risultare da un atto scritto e la mancanza dell'apposizione del termine di scadenza deve considerarsi assunzione a tempo indeterminato.

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

- 1) incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, nonché installazione e collaudo di nuove linee di servizi;
- 2) punte di più intensa attività, derivanti da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste, anche mediante sperimentazioni di turni di lavoro aggiuntivi;
- 3) esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- 4) esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione;
- 5) operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- 6) attività stagionali come definite al punto c) del successivo articolo "Durata massima - deroghe - precedenze", ivi comprese quelle definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni;
- 7) nelle fasi di avvio di nuove attività, conseguenti a nuovi investimenti. Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lett. a), dell'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva. Per fase di avvio di nuove attività si intende, altresì, quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione, che potrà durare fino a 12 mesi. Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218;
- 8) sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
- 9) sostituzione di lavoratori part-time a tempo determinato;
- 10) utilizzazione di figure professionali specializzate o sperimentali, che non sia possibile occupare stabilmente, non assumibili (per età, livello di inquadramento o durata dell'incarico) con contratto di inserimento o di apprendistato;
- 11) fabbisogni connessi a temporanee esigenze amministrative e/o burocratico-commerciali e/o tecniche;
- 12) sperimentazione, per un periodo massimo di sei mesi, di nuovi modelli di orario di lavoro, che presuppongano ulteriore personale rispetto a quello in servizio.

## Art. 44 - Durata massima - Deroghe - Precedenze

In applicazione dei commi da 4-bis a 4-sexies dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001:





- a) il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro; superato tale periodo il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato;
- b) in deroga a quanto disposto dal precedente punto a), in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle Organizzazioni sindacali cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita");
- c) la successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 5, comma 4-bis del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, anche per le stagionalità legate alla disponibilità delle materie prime e/o di consumo, fortemente condizionate dalla domanda dei consumatori, nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore merceologico dell'azienda, quali le attività produttive concentrate in periodi dell'anno e/o finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, e per iniziative promo-pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato.

Per l'individuazione delle attività di cui sopra:

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

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

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

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

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

gs f. Gelu

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

#### Art. 45 - Terziarizzazioni delle attività di vendita

L'azienda che intenda avviare i processi di terziarizzazione o esternalizzazione che riguardino attività di vendita svolte nei negozi, e gestite dall'impresa mediante proprio personale, convocherà preventivamente le RSA o le RSU al fine di informarle sui seguenti temi:

- attività che vengono conferite a terzi;
- lavoratori che vengono coinvolti in tale processo;
- contrattazione applicata e relativo trattamento economico complessivo;
- assunzione del rischio di impresa da parte dei terzi subentranti nell'attività conferita in gestione e dei conseguenti obblighi inseriti nel relativo contratto, derivanti dalle norme di legge in tema di assicurazione generale obbligatoria, di igiene e sicurezza sul lavoro, di rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale;
- internalizzazioni di attività precedentemente conferite a terzi.

Tale procedura si esaurirà entro 15 giorni dalla prima convocazione e, entro tale termine, su richiesta delle RSA o della RSU, sarà attivato un confronto finalizzato a raggiungere intese in merito agli obiettivi della salvaguardia dei livelli occupazionali e del mantenimento dell'unicità contrattuale. Tale confronto dovrà concludersi entro 45 giorni dalla prima convocazione.

#### Art. 46- Flessibilità dell'orario

Fatto salvo il confronto in materia previsto in sede di contrattazione aziendale, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane. Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma sino ad un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 12 settimane.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale, in particolare, ove le ore da recuperare nella settimana siano quattro, queste saranno fruite raggruppate in mezza giornata. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regimi di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito. L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma annuale di applicazione della flessibilità entro il 30 novembre dell'anno precedente; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

#### Art. 47 - Procedure

Le modalità operative della flessibilità sono disciplinate dal presente articolo.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Resta inteso che, per quanto riguarda il lavoro straordinario, nel caso di ricorso a regime di orario plurisettimanale, esso decorre dalla prima ora successiva all'orario definito per ciascuna settimana.

In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi individuali, le ore di maggior lavoro prestate e contabilizzate nella banca delle ore saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di

GA 

straordinario corrispondente entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Al fine di consentire il confronto con le OO.SS, le aziende con contrattazione aziendale provvederanno a comunicare il programma di flessibilità alle RSU/RSA e alle OO.SS. territoriali. Le altre imprese effettueranno analoga comunicazione all'Ente Bilaterale competente per territorio. L'azienda provvederà altresì a comunicare per iscritto, con congruo preavviso, ai lavoratori interessati il programma definito di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.

#### Art. 48 - Banca delle ore

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

- i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;
- i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore;
- per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.

Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.

Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 3 giorni.

Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.

#### Art. 49 - Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli. In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore - in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione - per raggiungere la sede. Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento saranno totalmente rimborsate dal datore di lavoro.

#### Art. 50 - Orario di lavoro dei minori

L'orario di lavoro, per i minori di diciotto anni, non potrà superare le 8 (otto) giornaliere e le 40 (quaranta) settimanali, e non potrà protrarsi oltre le ore 22.00.

#### Art. 51 - Fissazione dell'orario

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda, previa consultazione con le RSU e RSA e se necessario con OO. SS. Ai sensi dell'art. 12 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955, l'articolazione dell'orario di lavoro deve risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato. Gli orari di lavoro praticati nell'azienda devono essere comunicati a cura del datore di lavoro all'Ispettorato del Lavoro.

## Art. 52 - Lavoratori discontinui

La durata normale del lavoro per il seguente personale discontinuo o di semplice attesa o custodia addetto prevalentemente alle mansioni che seguono:

- 1) custodi;
- 2) guardiani diurni o notturni;
- 3) portieri;
- 4) personale addetto alla estinzione degli incendi;
- 5) uscieri;
- 6) personale addetto al carico e allo scarico;

L'orario di lavoro non potrà comunque superare: le sette ore giornaliere e le trentacinque ore settimanali, per i minori che non abbiano compiuto i quindici anni; le otto giornaliere e le quaranta settimanali, per i minori tra i quindici e i diciotto anni.

## Art. 53 - APPRENDISTATO

Le parti vista la razionalizzazione e revisione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione europea, alla luce delle nuove normative introdotte, ritengono che l'istituto dell'apprendistato sia un valido strumento sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo, che per l'incremento dell'occupazione giovanile. Le norme vigenti in materia (legge n. 30/2003, D. Lgs. n. 276/2003 e legge n. 80/2005) hanno modificato la previgente disciplina. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione;
- c) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro ed un apprendimento tecnico-professionale.

## Art. 54 - Contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

Il contratto di apprendistato del tipo a) è strettamente correlato alla riforma dell'ordinamento scolastico previsto dalla legge n. 53/2003. Esso rappresenta un percorso alternativo alla formazione scolastica, in grado di consentire l'acquisizione di un titolo di studio attraverso appunto il rapporto di lavoro e l'assolvimento dell'obbligo formativo per almeno dodici anni e fino al compimento della maggiore età. Questa forma di apprendistato è destinata ai giovani e agli adolescenti che abbiano compiuto 15 anni di età e ha una durata non superiore a 3 (tre) anni; comunque, la durata sarà "mobile" nell'arco temporale considerato, nel senso che andrà determinata in base alla qualifica da conseguire, al titolo di studio, ai crediti professionali e formativi conseguiti ed all'accertamento dei crediti formativi conseguiti con la legge n. 53/2003. A tale riguardo, è bene ricordare che è stato pubblicato, sul supplemento ordinario n. 175 alla Gazzetta Ufficiale n. 257 del 4 novembre 2005, il D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, che cambia la struttura delle scuole superiori ed istituisce otto nuovi licei definendo, al contempo, le linee generali per il sistema della formazione in alternanza con il lavoro. La riforma andrà in vigore a partire dall'anno scolastico 2007-2008. Il contratto di apprendistato può essere concluso, fermo restando il limite di durata di cui sopra, in tutti i settori di attività, purché la finalità sia riconducibile al conseguimento di una qualifica professionale. L'apprendistato di tipo a) è disciplinato dalle regioni o dalle province autonome in accordo con il Ministero del lavoro e il Ministero della pubblica istruzione e sentite le Organizzazioni sindacali.

## Art. 55 - Contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di formazione

L'apprendistato cosiddetto di tipo b) mira al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, ovvero di un titolo di studio universitario, ovvero di un percorso di alta formazione. Con questa forma di contratto possono essere assunti, in tutti i settori di attività, i giovani di età compresa fra i 18 e i 29 anni che siano già in possesso di un titolo di studio e vogliano conseguire una qualifica di livello secondario o superiore. Possono essere assunti, tuttavia, anche soggetti che abbiano compiuto il diciassettesimo anno di età a condizione che siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 53/2003. La durata di questa tipologia contrattuale viene stabilita dalle regioni in accordo con le Associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, l'università e altre istituzioni formative.

## Art. 56 - Il contratto di apprendistato professionalizzante

Lo scopo dell'apprendistato di tipo c), è di far acquisire al lavoratore non un titolo di studio nell'ambito del sistema "istruzione", ma una qualificazione mediante la formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base tecnico-professionali. Infatti, questa forma d'apprendistato non è legata, come le altre due tipologie d'apprendistato, alla necessità dell'apprendista di completare la scuola dell'obbligo o diploma o alte professionalità. La regolamentazione del contratto d'apprendistato professionalizzante è demandata alle regioni e alle province autonome in accordo con le Organizzazioni sindacali. Tuttavia, in attesa dell'emanazione della normativa da parte delle regioni e delle province autonome, la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi di categoria stipulati da Associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro (art. 13-bis, L. n. 80/2005 di conversione del D.L. n. 35/2005, G.U. n. 111 del 14 maggio 2005 che ha modificato l'art. 49 del D. Lgs. n. 276/2003 prevedendo il comma 5-bis).

## Art. 57 - Durata

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

| Livelli | Durata complessiva mesi | Primo periodo mesi | Secondo periodo mesi | Terzo periodo mesi |
|---------|-------------------------|--------------------|----------------------|--------------------|
| 1°      | 72                      | 20                 | 20                   | 32                 |
| 2°      | 72                      | 20                 | 20                   | 32                 |
| 3°      | 60                      | 20                 | 20                   | 20                 |
| 4°      | 48                      | 16                 | 16                   | 16                 |
| 5°      | 36                      | 12                 | 12                   | 12                 |

## Art. 58 - Inquadramento e trattamento economico

L'inquadramento e il relativo trattamento economico sono così fissati:

| Periodi d'apprendistato – Retribuzioni   |                            |                            |
|--|----------------------------|----------------------------|
| Primo periodo                            | Secondo periodo            | Terzo periodo              |
| Assunzione al 70% su Paga base nazionale | 80% su Paga base nazionale | 90% su Paga base nazionale |

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro, deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini della durata dell'apprendistato professionalizzante previsto nel presente articolo, i periodi d'apprendistato svolti, nell'ambito del diritto-dovere d'istruzione e formazione. L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, ai fini dei vari istituti contrattuali, ma non degli aumenti periodici d'anzianità. La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista d'analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione. E' demandata alle parti stipulanti la contrattazione di 2° livello, la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite dalla predetta contrattazione.

Per tutti i contratti di apprendistato resta valida la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dalla legge n. 25/1955 e dalla legge n. 196/1997, e successive modificazioni ed integrazioni.

Ai fini previdenziali gli apprendisti saranno assicurati:

- a) per invalidità, vecchiaia, superstiti;
- b) per gli assegni al nucleo familiare;
- c) per la malattia e la maternità;
- d) per infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

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

- trattamenti d'integrazione salariale;
- Fondo di garanzia t.f.r.;
- indennità di disoccupazione.

#### Art. 59 - Assunzione

Il contratto di apprendistato può essere stipulato per lavoratori d'età compresa tra i 18 e 29 anni.

L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno d'età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni). Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassettenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.

La durata è stabilita in relazione al tipo di qualificazione da conseguire, ma in ogni caso non superiore a 6 anni. Per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'apprendista, si fa riferimento all'art. 32 del presente C.C.N.L. Per l'assunzione degli apprendisti, il contratto deve essere in forma scritta e deve specificare:

- a) periodo di prova;
- b) l'indicazione delle mansioni, il luogo della prestazione, l'orario di lavoro;
- c) la durata del periodo di apprendistato;
- d) il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- e) il piano formativo individuale (che, peraltro, dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nei contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali e aziendali e la normativa regionale di settore);
- f) la definizione della qualifica professionale ai sensi della legge n. 53/2003 (per il contratto di tipo b);
- g) la formazione deve essere registrata nel libretto formativo d'ogni singolo apprendista partecipante;
- h) la definizione della qualifica professionale ai sensi della legge n. 53/2003;
- i) l'indicazione di un monte ore di formazione che non può essere inferiore a 120 ore all'anno. La regolamentazione dei profili formativi spetta alle regioni, province autonome di Trento e Bolzano d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero della pubblica istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le Associazioni dei datori di lavoro e dei

- lavoratori. La formazione formale può essere espletata attraverso strutture accreditate nell'impresa stessa e potrà essere svolta anche con modalità "e-learning";
- j) la presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate;
- k) il compenso dell'apprendista non potrà essere legato a tariffe di cottimo e vi è il divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto d'apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo.

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

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

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

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

### Art. 60 - Il periodo di prova

L'assunzione dell'apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova.

La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dall'art. 16 del presente C.C.N.L. validi per il livello finale di qualificazione dell'apprendista. Entro il termine del periodo di prova le parti sono libere di recedere dal contratto o di continuare il rapporto di lavoro, in quest'ultimo caso il tempo di prova va calcolato nell'anzianità di servizio. Il patto di prova, con l'indicazione precisa delle mansioni del lavoratore, deve essere scritto e firmato dal dipendente al momento della stipula del contratto.

### I diritti

Durante la prova l'apprendista ha diritto ai trattamenti di legge e del contratto per gli apprendisti di uguale qualifica che abbiano superato il patto di prova. E' ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso e di una specifica motivazione. La malattia dell'apprendista sospende il periodo di prova per un massimo di 30 giorni. La sospensione proroga in ugual modo la durata del patto di prova. In caso di ricovero ospedaliero, per tutte le qualifiche, la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 60 giorni. La sospensione e la proroga del termine devono essere documentate da una comunicazione scritta che il datore invierà all'apprendista prima del compiersi del termine del patto. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

### Art. 61 - Proporzione numerica

Un datore di lavoro nel numero di apprendisti da assumere non può superare il 100% dei dipendenti qualificati. Se un datore di lavoro ha alle proprie dipendenze dipendenti qualificati in numero inferiore o pari a tre, potrà assumere al massimo tre apprendisti.

### Art. 62 - Formazione: contenuti

Per la formazione degli apprendisti i datori di lavoro faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati dalle parti stipulanti il presente accordo. Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale di base sia quelli a carattere professionalizzante andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire

l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività di riferimento.

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

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

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

*a) competenze di settore:*

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

*b) competenze di aree:*

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

*c) competenze di profilo:*

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

La formazione per l'apprendista professionalizzante è erogata per tutte le qualifiche di cui all'art. 12 del presente C.C.N.L



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

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

#### Art. 63 - LAVORATORI INVALIDI O DIVERSAMENTE ABILI

Nel caso d'assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori invalidi valgono le norme di legge e il presente C.C.N.L.

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

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

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

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

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di disabili e i permessi fruiti direttamente dai lavoratori diversamente abili, si fa riferimento a quanto previsto in materia dalla legge n. 104/1992.

#### Art. 64 - OCCUPAZIONE FEMMINILE

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

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

#### Art. 65 - OCCUPAZIONE STRANIERI

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

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

Le parti sociali, infatti, consapevoli delle problematiche connesse alle differenze linguistiche, culturali nonché alle problematiche legate all'integrazione socio-lavorativa dei soggetti di cui

GH  
F  
Gole

PAQ

Shs

trattasi, stante le ripercussioni nell'ambito del lavoro regolare e del fenomeno infortunistico, convengono di affidare agli Enti bilaterali nazionali e regionali o agli Enti di formazione paritetici, costituiti dalle Organizzazioni stipulanti il presente C.C.N.L., un ruolo attivo anche per ottenere finanziamenti atti a:

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

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

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

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

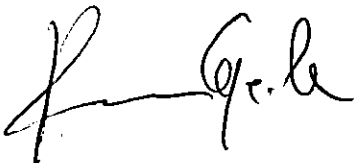
#### Art. 66 - Rinvio alle leggi

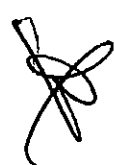
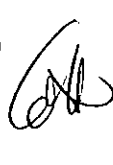


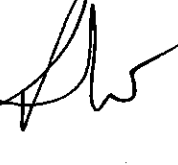
Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le norme di legge e regolamentari vigenti. Restano ferme le norme previste dagli ordinamenti speciali regionali.

#### Art. 67 - DIMISSIONI

La lettera di dimissioni volontarie, volta a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, deve essere presentata dal dipendente, pena la sua nullità, mediante comunicazione scritta e controfirmata dal dipendente. Qualora il dipendente si limiti a sottoscrivere un modulo prestampato, per dare validità alle dimissioni, dovrà apporvi di suo pugno la data e la firma ed allegare copia del proprio documento di identità anch'esso con data e firma. L'eventuale presentazione della lettera di dimissioni con modalità difformi da quelle di cui sopra, sarà produttiva di effetti nel caso di fatti concludenti ed in assenza d'impugnazione da effettuarsi, a pena di decadenza, prima dello spirare del termine del preavviso dovuto, anche se sostituito dalla relativa indennità. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale. Al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente articolo del C.C.N.L. o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione di fatto che sarebbe spettata per il periodo di mancato od insufficiente preavviso. Tale indennità sostitutiva sarà utile agli effetti del t.f.r. Il periodo di preavviso lavorato sarà utile alla maturazione delle retribuzioni dirette e differite, e sarà computato agli effetti del t.f.r. I termini di preavviso per ambedue le parti stipulanti il presente C.C.N.L. sono:

| Classificazione del personale | Fino a 5 anni d'anzianità | Fino a 10 anni d'anzianità | Oltre i 10 anni d'anzianità |
|-------------------------------|---------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| Livelli 1° e 2°               | 45 giorni di calendario   | 60 giorni di calendario    | 90 giorni di calendario     |
| Livelli 3° e 4°               | 30 giorni di calendario   | 45 giorni di calendario    | 60 giorni di calendario     |
| Livello 5° e 6°               | 20 giorni di calendario   | 30 giorni di calendario    | 45 giorni di calendario     |

gd 

## Art. 68 - Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento/reinserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro. Per contratto di reinserimento si intende il rapporto di lavoro, instaurato con soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale che, risultino aver svolto, nel corso degli ultimi 18 mesi, le medesime mansioni, nella stessa categoria merceologica, per un periodo di almeno 3 mesi, oppure che abbiano seguito gli specifici percorsi formativi promossi dagli enti bilaterali o dalle istituzioni pubbliche o centri formativi regolarmente accreditati per il reinserimento dei lavoratori. Per poter assumere mediante contratti di inserimento/reinserimento, il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio a tempo indeterminato e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

## Art. 69 - Agenzie di scommesse

Contratti di reinserimento possono essere stipulati anche con soggetti con cui siano intercorsi, negli ultimi 18 mesi, contratti di collaborazione coordinata e continuativa, della durata complessiva non inferiore a 6 mesi, con la stessa azienda o con altre del settore.

## Art. 70 - Inquadramento

L'inquadramento del lavoratore non può essere inferiore per più di due livelli rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto. Nell'ipotesi di reinserimento, l'inquadramento sarà di un livello inferiore a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto.

## Art. 71 - Durata

La durata del contratto di inserimento non può essere superiore ai 18 mesi, elevabili fino a 36 mesi per l'assunzione di persone affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico. Per i contratti di reinserimento la durata può essere ridotta in misura pari ai mesi lavorati nella stessa categoria merceologica per le medesime mansioni nei 18 mesi precedenti, e comunque non al di sotto dei 12 mesi; la durata può essere inoltre ridotta dalla contrattazione integrativa, ma non al di sotto dei 12 mesi. In caso di assunzione a tempo parziale, l'orario di lavoro non potrà avere una durata inferiore al 50% del normale orario di lavoro, ferme restando le ore di formazione previste.

## Art. 72 - Attività formativa

Il progetto deve prevedere una formazione teorica di 16 ore per il contratto di reinserimento e di 24 ore per i contratti di inserimento (comprese nell'orario normale di lavoro), ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di "e-learning", in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

gt  
f  
G. L. 35

~~X~~ G. L. G. L. A. L.

### Art. 73 - Trasformazione del rapporto

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento viene computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

### Art. 74 - Doveri del lavoratore dipendente

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

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

### Art. 75 - Disposizioni disciplinari

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) assenza ingiustificata oltre 3 (tre) giorni consecutivi od oltre 4 (quattro) giornate nell'anno solare;
- b) grave violazione degli obblighi di cui all'art. 74;
- c) recidiva nell'infrazione alle norme di legge circa la sicurezza;
- d) abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- e) esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o conto terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- f) il reiterato comportamento oltraggioso verso il datore di lavoro, i superiori, i colleghi od i sottoposti;
- g) la terza recidiva in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione;
- h) mancato rispetto dell'obbligo di fedeltà con comunicazione a terzi di notizie riservate dell'azienda, riproduzione od esportazione di progetti, documenti, macchine, utensili o di altri oggetti di proprietà dell'azienda;
- i) abbandono ingiustificato del posto del lavoro del custode;
- j) rissa nei luoghi di lavoro o gravi offese verso i compagni di lavoro;
- k) comprovate molestie sessuali;
- l) per riconosciuto e grave comportamento di "mobbing";
- m) grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel modello di organizzazioni e gestione adottato dall'azienda ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 231/2001, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

I proventi delle multe dovranno essere versati alla associazione "SCUDO".

gt  
F. Gale



## Art. 76 – Licenziamenti

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

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

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze richiamate al punto 3, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni. Nel caso in cui l'azienda decida di procedere al licenziamento, il periodo di sospensione non produrrà alcun effetto dal punto di vista normativo, retributivo e temporale. Il lavoratore, a norma di legge, è tenuto al risarcimento dei danni causati.

Gli articoli del presente Titolo LVIII, ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, 1° comma, della L. n. 300/1970 dovranno comunque essere affissi nei locali e/o uffici di lavoro, unitamente ad eventuale codice di comportamento aziendale.

## Art. 77 - Collegio di conciliazione e arbitrato

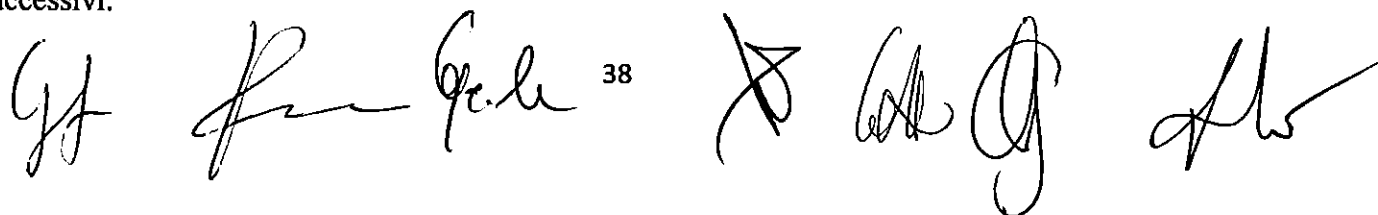
È istituito a cura delle Associazioni territoriali competenti, aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dal presente Contratto.

Il Collegio è composto da tre membri:

- uno dei quali designato dalla Organizzazione imprenditoriale della Associazione datoriale territorialmente competente;
- uno designato dall'organizzazione sindacale dei lavoratori territorialmente competente;
- un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dal Collegio dei Consulenti del lavoro territorialmente competente.

Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta. Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le parti. La segreteria del Collegio è istituita presso l'Associazione datoriale. L'istanza della parte sarà presentata dall'Organizzazione cui aderisce e/o conferisce mandato. La citata Organizzazione inoltrerà al Collegio, a mezzo raccomandata a.r., il ricorso, sottoscritto dal dipendente, entro i venti giorni successivi alla data della conferma del trasferimento. Il Presidente, ricevuto l'incarico, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio, il quale è tenuto a pronunciarsi entro i 30 giorni successivi.



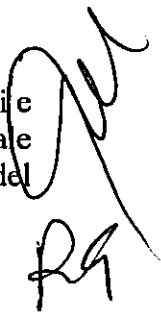
**Art. 78 – Cassa di Assistenza Sanitaria**

Questo CCNL prevede l'istituzione della Cassa di Assistenza Sanitaria denominata "Scudo" offrendo varie opzioni di adesione agli associati. L'istituzione di una Cassa di assistenza sanitaria atta a rappresentare una scelta comoda e vantaggiosa per la creazione di una integrazione privata al Servizio Sanitario Nazionale. - Un beneficio fiscale verrà accordato ai datori di lavoro che verseranno i contributi di assistenza sanitaria ad una Cassa avente esclusivamente finalità assistenziale. Tutte i dettagli e la specifica contrattazione riguardo alla Cassa "Scudo" verranno integrati immediatamente a codesto C.C.N.L. non appena definiti e regolarmente registrati.



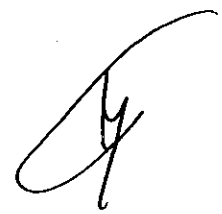
**Art. 79 - Ente Bilaterale**


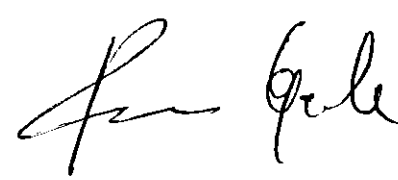
L'Ente Bilaterale di pertinenza è quello costituito già dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro firmatari anche del presente C.C.N.L. denominato "EPMI Ente Bilaterale Nazionale della Piccola e Media Industria dell'Artigianato del Commercio del Terziario del Turismo e dei Servizi".



**Art. 80 – Fondo per la Formazione Industria Artigianato Terziario Turismo e Servizi - Fo.Fo.I.Ar.T.**

Il Fondo di pertinenza è quello costituito già dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, firmatari anche del presente C.C.N.L. denominato Fondo per la Formazione Industria Artigianato Terziario Turismo e Servizi - Fo.Fo.I.Ar.T..



  39 