

CNAI

**Coordinamento Nazionale
Associazioni Imprenditori**

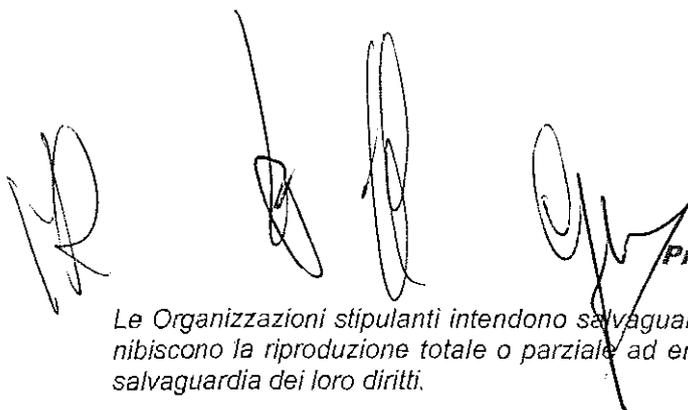
FISMIC

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per il personale delle Aziende
e per i dipendenti e/o soci lavoratori delle Società Cooperative
di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali

Aeroporti
Gestione
e
Servizi in Appalto

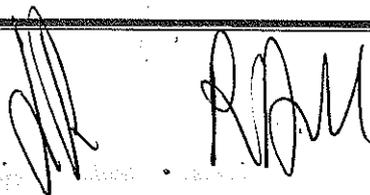
(validità 1 luglio 2011 - 30 giugno 2014)

(CCNL riservato **Solo ed Esclusivamente** alle Aziende e/o alle Società Cooperative
Associate all'UNAPI e/o al MCM CNAI)



Proprietà Privata

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.



Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per i dipendenti delle Aziende e per i dipendenti e soci lavoratori delle Cooperative
per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali

Aeroporti
Gestione e Servizi in Appalto

L'anno duemilaundici il giorno 15 del mese di luglio in Chieti

TRA

1. **CNAI - Coordinamento Nazionale Associazioni Imprenditori**, rappresentato dal Presidente Nazionale Orazio Renzo Di Renzo, da Giuseppe Ciarcelluto e da Manola Di Renzo
2. **UNAPI - Unione Nazionale Artigianato Industria** rappresentata dal Presidente Nazionale Manola Di Renzo
3. **MCM CNAI - Movimento Cooperative e Mutue CNAI** rappresentato da Giuseppe Ciarcelluto ed assistito da Guglielmo Marcone

E

1. **FISMIC - (aderente a CONFSAL)** rappresentata dal Segretario Generale Roberto Di Maulo e assistito da Luigi Risi

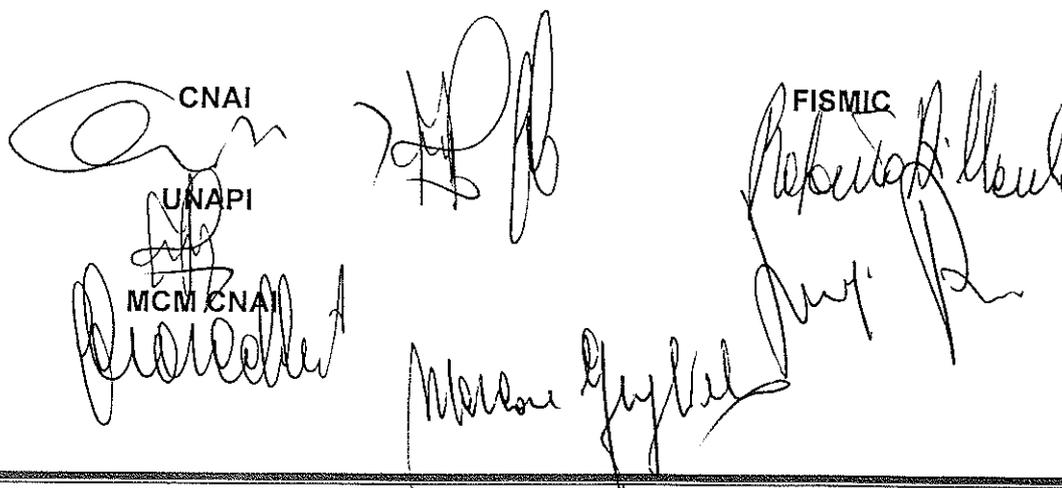
SI STIPULA

il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale delle Aziende e/o per i dipendenti e per soci lavoratori delle Società Cooperative di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali, "AEROPORTI - Gestione e Servizi in Appalto", con validità 01 luglio 2011 - 30 giugno 2014, si compone di:

1. *Premessa*
2. *Indice*
3. *Titoli n. LXXVI*
4. *Articoli n. 208*
5. *Allegati n. 5*

Letto e Approvato dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti.

CNAI
UNAPI
MCM CNAI
FISMIC



INDICE

Titolo	Articoli	Descrizione	Pag
		<i>Indice</i>	3
		<i>Premessa</i>	5
I	1	Disposizione generale - Validità e sfera di applicazione del Contratto	6
II	2 ... 3	Lavoratore Co-Imprenditore e/o Socio Lavoratore - Regolamento Interno	6
III	4 ... 6	Diritti d'Informazione	7
IV	7 ... 15	Diritti Sindacali e di Associazioni – Delegato Cooperativa – Quote Sindacali	8
V	16 ... 18	Livelli di Contrattazione: Nazionale - Territoriale	10
VI	19	Decorrenza – Durata	11
VII	20 ... 22	Esclusività di Stampa – Distribuzione Contratti	11
VIII	23	Efficacia del Contratto	12
IX	24	Mobilità e Mercato del Lavoro	12
X	25 ... 32	Gli Istituti del Nuovo Mercato del Lavoro - Somministrazione di Lavoro a Tempo Determinato - Lavoro Intermittente – Lavoro Ripartito	12
XI	33 ... 43	Classificazione del Personale – Quadri – Quadri di Direzione	15
XII	44	Lavoratori di prima assunzione	20
XIII	45	Tabelle Retributive	21
XIV	46 ... 48	Mansioni promiscue - Mutamento mansioni – Jolly	21
XV	49 ... 52	Assunzione – Documentazione – Visita medica	22
XVI	53	Periodo di prova	23
XVII	54 ... 55	Orario di Lavoro - Orario per lavori Discontinui o di Semplice Attesa o Custodia	23
XVIII	56	Personale non soggetto a limitazione di orario	24
XIX	57	Orario di lavoro dei Minori	24
XX	58 ... 60	Lavoro Domenicale - Festivo - Notturmo	24
XXI	61	Lavoro Straordinario	25
XXII	62 ... 68	Lavori a Turni	25
XXIII	69 ... 72	Lavoro a Tempo determinato	26
XXIV	73 ... 77	Lavoro Parziale - Genitori di Portatori di Handicap e di Tossico Dipendenti	28
XXV	78 ... 95	Apprendistato	30
XXVI	96 ... 106	Telelavoro	35
XXVII	107 ... 108	Diritto allo Studio – Congedo per Formazione	36
XXVIII	109	Lavoratori Portatori di Handicap	37
XXIX	110 ... 119	Contratto di Inserimento	38
XXX	120	Occupazione Femminile	40
XXXI	121	Occupazione Stranieri	40
XXXII	122 ... 133	Stages	40
XXXIII	134 ... 135	Riposo Giornaliero - Riposo Settimanale	43
XXXIV	136 ... 138	Permessi Retribuiti – Permessi non Retribuiti – Permessi Straordinari Retribuiti	44
XXXV	139 ... 142	Sospensione – Riduzione Orario di Lavoro - Soste	45
XXXVI	143	Riduzione dell'Occupazione	46
XXXVII	144 ... 146	Festività - Religioni e Fedi diverse - Festività Abolite	46
XXXVIII	147	Intervallo per la consumazione dei pasti	47
XXXIX	148	Congedo per Matrimonio	47
XL	149	Volontariato	47
XLI	150	Maternità	47
XLII	151	Ferie	48
XLIII	152	Aspettativa per Malattia ed Infortunio	48
XLIV	153	Malattia – Infortuni	49
XLV	154	Gratifica Natalizia	50
XLVI	155	Trattamento Economico	51
XLVII	156	Aumenti periodici di anzianità	51
XLVIII	157	Trasferita Indennità uso di mezzo di trasporto di proprietà del lavoratore	52
XLIX	158 ... 166	Indennità Disagio – Prestazioni Speciali	52
L	167	Indennità in caso di morte	53
LI	168 ... 169	Corresponsione della Retribuzione – Reclami sulla Busta Paga	53
LII	170 ... 172	Cauzioni	54
LIII	173 ... 174	Risoluzione del Rapporto di Lavoro – Preavviso	54
LIV	175 ... 177	Trattamento di Fine Rapporto – TFR	55
LV	178	Cessione – Trasformazione dell'Cooperativa	56
LVI	179	Indumenti – Attrezzi di Lavoro	56
LVII	180	Tutela della salute e della integrità fisica del lavoratore - Ambiente di lavoro	57
LVIII	181	Divieti	57

LIX	182	Risarcimento Danni	57
LX	183 ... 184	Mobbing e Molestie Sessuali	58
LXI	185 ... 187	Doveri del Lavoratore – Disposizioni Disciplinari - Licenziamenti	58
LXII	188	Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione	60
LXIII	189	Composizione delle Controversie	60
LXIV	190	Patronati	61
LXV	191 ... 196	Strumenti Paritetici Nazionali	61
LXVI	197	Formazione Continua " - FORMOA"	64
LXVII	198	Pensione Complementare	65
LXVIII	189 ... 200	Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome " - ENBOA	65
LXIX	201	Ente Regionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome - ERBOA	67
LXX	202 ... 204	Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome" - ENMOA	67
LXXI	205	Documento di Regolarità Contributiva - DURC	68
LXXII	206	Appalti	69
LXXIII	207	Vacanza contrattuale	69
LXXIV	208	Privacy	69
	Allegato 1°	Aggiornamento ed Integrazioni Regolamento Prestazioni ENMOA 23 maggio 2011	
	Allegato 2°	Accordo del 23 maggio 2011 – Accordo Quadro su Assetti Contrattuali	
	Allegato 3°	Accordo del 23 maggio 2011 – Apprendistato Professionalizzante	
	Allegato 4°	Accordo del 23 maggio 2011 - Regolamento sicurezza sul lavoro e RSL	
	Allegato 5°	Accordo quadro del 23 maggio 2011 – Assetti territoriali	

PREMESSA

Le Parti intendono, attraverso questo contratto, promuovere l'implementazione dell'attività, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività in un'ottica di mercato sociale del lavoro che avrà un ruolo centrale all'affiancamento della Azienda e/o della Società Cooperativa caratterizzata dalla figura del socio imprenditore, cioè del lavoratore imprenditore di se stesso in attuazione dell'accordo quadro del 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali sottoscritto dal Governo e dalle Associazioni datoriali e dei lavoratori, nonché del successivo accordo interconfederale CNAI - FISMIC del 23 maggio 2011 che lo recepiscono ed attuano per tutta la nuova contrattazione collettiva del lavoro.

Le Parti, sull'esempio dei principi innovativi che fin dal 1992 hanno caratterizzato i contratti stipulati dal CNAI intendono perseguire condizioni di competitività per le Aziende e/o per le Società Cooperative in modo da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell'innovazione e dell'occupazione, l'emersione del lavoro nero ed il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro e nel livello delle retribuzioni reali dei lavoratori anche grazie agli strumenti quali la flessibilità, la defiscalizzazione, la promozione di servizi e lo sviluppo delle varie forme di mutualità ed assistenza.

Le Parti, nel confermare per le Aziende e/o per le Società Cooperative la validità e l'efficacia del modello di assetti contrattuali su due livelli adottato avendo a riferimento l'esperienza dei maggiori paesi europei, intendono ribadire la convinzione che, unicamente un sistema strutturato di relazioni sindacali attraverso regole certe e condivise, sia in grado di determinare un circolo virtuoso utile per lo sviluppo del paese.

Questo sistema, attuato dal CNAI già nelle precedenti contrattazioni, oggi trova finalmente spazio e valenza nel nuovo modello contrattuale accettato dalle quasi totalità delle parti sociali.

Le Parti, quindi, ribadiscono la validità di un modello di relazioni sindacali e di contrattazione collettiva, ai vari livelli, che siano ispirate ai principi di sussidiarietà territoriale, del federalismo e della solidarietà.

Le Parti rilevano che, il contratto nazionale dovrà conservare una funzione di regolatore principale. Esso rappresenta lo strumento unitario capace di fornire alle Parti Sociali il complesso minimo inderogabile di norme e regole necessarie.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, rappresenta infatti un modello tendente ad aiutare lo sviluppo, a migliorare le condizioni dei lavoratori, ad aumentare la competitività delle Aziende e/o delle Società Cooperative con l'innovazione e la formazione di qualità ed in grado di fornire risposte adeguate alla questione salariale ed ai principi di solidarietà.

Le Parti, hanno inteso con questo contratto, dare importanti segnali della loro volontà nell'esaltare nuove linee di contrattazione collettiva di secondo livello, al fine d'ottenere uno strumento più agile e rispondente ai reali bisogni dei comparti produttivi.

Le Parti testimoniano questa volontà di rendere effettiva la contrattazione di secondo livello garantendo al lavoratore e/o al socio lavoratore tramite la contrattazione di primo livello, la certezza di percepire comunque un importo aggiuntivo della paga base fissata in ambito nazionale per il suo livello di appartenenza, qualora la contrattazione di secondo livello in ambito Regionale, Provinciale, Comprensoriale od Aziendale non intervenga nei tempi previsti, salvo successivo conguaglio in suo favore qualora gli interventi vengano successivamente definiti con importi più elevati

Le Parti confermano l'importanza ed il ruolo degli Enti ENMOA "Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome"; ENBOA "Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome", ERBOA "Enti bilaterali delle organizzazioni autonome operanti in ambito regionale" e FORMOA "Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua delle Organizzazione Autonome", come regolatori e gestori degli istituti contrattuali assistenziali e previdenziali che, per la loro natura, non possono essere esaustivamente compresi nel CCNL

Con la presente "Premessa" le Parti hanno inteso evidenziare la volontà comune di consolidare la pratica attuazione del metodo concertativo e di migliorare il sistema delle relazioni sindacali, anche attraverso la costituzione dei sopra richiamati strumenti bilaterali, ai quali è assegnato il compito di favorire corretti e proficui rapporti tra le Parti, contribuendo prioritariamente allo sviluppo del settore con particolare attenzione agli aspetti economico-produttivi ed occupazionali.

TITOLO I

Disposizioni generali - Validità e sfera di applicazione del Contratto

ART. 1 - Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro subordinato e parasubordinato nelle varie tipologie, posti in essere dalle Aziende e/o dalle Società Cooperative per il personale di terra del trasporto aereo e delle attività aeroportuali "Aeroporti Gestione ed Appalti".

Il presente CCNL disciplina inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di legge, i rapporti di formazione e le prestazioni effettuate nei periodi di "stages", dagli addetti aspiranti alle diverse forme d'impiego e con le diverse attività formative.

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

Le Parti concordano che il presente CCNL sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme del precedente CCNL del 25 giugno 2001 e successive modifiche

Per effetto della inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del CCNL di categoria comporta l'obbligo a carico dell'Azienda e/o della Società Cooperativa di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali, agli Enti Bilaterale Nazionali o Regionali, alla Formazione Continua, all'Assistenza Sanitaria e alla Previdenza Complementare, in particolare all'Ente Bilaterale "ENMOA" (Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome) di cui agli artt. 202, 203 e 204 del presente CCNL.

Le quote ed i contributi destinati all'ENMOA sono, pertanto, parte integrante del trattamento economico contrattuale.

Per espresso accordo tra le Parti il presente CCNL può essere applicato di diritto **solo ed esclusivamente** dalle Aziende e/o dalle Società Cooperative associate all'UNAPI e/o al Movimento Cooperative e Mutue - MCM CNAI. Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore e/o al socio lavoratore in forza prima della data di stipula del presente CCNL, che restano a lui assegnate come trattamento riassorbibile "ad personam", fatto salvo della paga base (minimo tabellare + contingenza).

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 e/o delle Società Cooperative all'applicazione integrale sia degli accordi, che del presente CCNL, nonché dei Contratti Integrativi di secondo livello ed il rispetto della normativa prevista dalla legge vigente. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto collettivo valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

Dichiarazione a verbale

Laddove si riscontri la sussistenza di servizi organizzati in comune anche appartenenti a diverse categorie merceologiche o servizi, aventi un unico titolare od un'unica ragione sociale, il personale dipendente ivi adibito è regolato da tutte le norme del presente contratto.

TITOLO II

Lavoratore Co-Imprenditore e/o Socio Lavoratore - Regolamento Interno

Art. 2 – Lavoratore Co-Imprenditore e/o Socio Lavoratore - Le Cooperative prevedono per statuto, l'occupazione dei propri soci e di conseguenza nasce la figura del lavoratore co-imprenditore, cioè lavoratore imprenditore di se stesso (c.d. socio lavoratore).

La prestazione svolta dal socio lavoratore dà luogo ad un conferimento reso in virtù del contratto sociale e trova dunque fondamento in un vincolo associativo, prima che in un rapporto di scambio negoziale.

Il trattamento economico del socio lavoratore è costituito dalla rendita d'impresa.

Considerare i soci lavoratori solo lavoratori dipendenti della Cooperativa costituisce un'visione riduttiva ed incompleta della figura medesima perché essi concorrono:

- a. alla gestione della Cooperativa;
- b. alla elaborazione di programmi di sviluppo;
- c. alle decisioni concernenti scelte strategiche;
- d. alle realizzazioni dei processi produttivi;
- e. alla contribuzione della formazione del capitale sociale;
- f. alla partecipazione del rischio d'impresa;

h. alla messa a disposizione delle proprie capacità professionali, anche in relazione al tipo ed allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la Cooperativa stessa.

Nel rinnovare il presente CCNL si ribadisce l'opportunità di tener presente quanto previsto dalla Legge 3 aprile 2001, n. 142 ed, in particolare dell'art. 3 che disciplina il trattamento economico del socio lavoratore.

Art. 3 - Regolamento Interno - L'art. 6, della Legge 3 aprile 2001, N. 142, prevede che la Società Cooperativa provveda alla definizione di un Regolamento Interno in cui siano richiamati i contenuti CCNL applicato, le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci lavoratori ed i dettati della Legge 14 febbraio 2003, n. 30 e del D.Lgs. 276/03 e del D.Lgs. 251 del 6 ottobre 2004.

In detto Regolamento dovrà essere precisato che per i soci lavoratori con contratto diverso da quello subordinato (art. 6, L. 142/2001 e art. 9, L. 30/2003) il compenso sarà parametrato a solo trattamento minimo (paga base nazionale) previsto dal presente CCNL.

Fondamentale, in ogni caso, è il ruolo del **Regolamento Interno** il quale diventa così un elemento importante di organizzazione del lavoro.

Data la sua importanza nel disciplinare i rapporti di lavoro, la legge ha previsto la possibilità di certificare anche il Regolamento.

La certificazione del Regolamento deve essere espletata ai sensi del Decreto del Ministro del Lavoro art. 8 del 21 luglio 2004.

La stesura del Regolamento effettuata ai sensi della L. n. 142/2001, deve tener conto anche il comma IV, art. 7, L. 31/2008.

TITOLO III Diritti d'Informazione

Art. 4 - Livello nazionale - Annualmente, di norma entro il primo semestre, il CNAI - UNAPI - il MCM CNAI e la FISMIC si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di ristrutturazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, "franchising", appalti, esternalizzazione e di innovazione tecnologica.

Saranno altresì presi in esame i processi di sviluppo e riorganizzazione di comparti merceologici o di settori strutturalmente omogenei.

Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto, sia globalmente che per comparti e settori omogenei:

- lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dell'apprendistato e dei contratti d'inserimento, nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la raccomandazione CEE 635/1984 e con la legge n. 125/1991;
- le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sull'occupazione e sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;
- la formazione e riqualificazione professionale;
- la struttura dei comparti e settori nonché le prevedibili evoluzioni della stessa;
- i problemi relativi al processo di razionalizzazione del settore Trasporto sia globalmente che articolato per comparti omogenei, nonché lo stato di applicazione delle principali leggi sul settore e la opportunità di eventuali loro modifiche e le politiche dirette a riforme di settore.

Art. 5 - Livello territoriale - Annualmente, a livello regionale e provinciale, di norma entro il primo semestre o, su richiesta di una delle Parti, in un periodo diverso, le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti Organizzazioni sindacali si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto - articolato per comparti merceologici e settori omogenei - anche orientato al raggiungimento di intese, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, "franchising", utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

Art. 6 - Livello Aziendale e/o Società Cooperativa - Annualmente, di norma entro il primo semestre, le Aziende e/o le Società Cooperative di cui alla sfera di applicazione del presente contratto, anche attraverso le Associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscano o conferiscano mandato, che occupano complessivamente più di:

- 100 dipendenti e/o soci lavoratori se operano nell'ambito di una sola provincia;
- 500 dipendenti e/o soci lavoratori se operano nell'ambito di una sola regione;
- 1.000 dipendenti e/o soci lavoratori se operano nell'ambito nazionale;

si incontreranno con le Organizzazioni sindacali stipulanti ai rispettivi livelli per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo delle Aziende e/o delle Società Cooperative.

Nell'occasione degli incontri, anche al di fuori delle scadenze previste, a richiesta di una delle Parti, le Aziende e/o le Società Cooperative forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni anche orientate al raggiungimento di intese, preventive alla fase di attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e di innovazione tecnologica che investono l'assetto Aziendale e nuovi insediamenti nel territorio.

Nelle medesime occasioni verranno fornite informazioni sul lavoro domenicale e festivo, nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie di impiego ivi occupate.

Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale dell'Azienda e/o della Società Cooperativa, quali, ad esempio, codice di condotta e certificazioni.

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi e dimensioni di carattere regionale o nazionale, l'incontro si svolgerà ai relativi livelli, su richiesta di una delle Parti, convocato dalle rispettive Organizzazioni imprenditoriali.

Nel corso di tali incontri le Aziende e/o le Società Cooperative esamineranno con le Organizzazioni sindacali le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti, i criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione sia nei suoi aspetti qualitativi che quantitativi, interventi di formazione riqualificazione del personale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri a livello nazionale e comunitario.

In occasione di nuovi insediamenti nel territorio potrà essere avviato, su richiesta di una della Parti, un confronto finalizzato all'esame congiunto dei temi indicati ai commi precedenti.

Con la stessa periodicità di cui al primo comma del presente articolo, le Aziende e/o le Società Cooperative che occupano almeno 50 dipendenti, forniranno alle Organizzazioni sindacali e/o RSA, informazioni, orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D.Lgs. n. 25/2007, riguardanti:

- a. l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'Azienda e/o della Società Cooperativa, nonché la sua situazione economica;
- b. la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- c. le decisioni della Azienda e/o della Società Cooperativa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro.

Le Parti con la presente disciplina hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale vigente in materia di informazione e consultazione dei lavoratori e/o dei soci lavoratori.

TITOLO IV

Diritti Sindacali e di Associazione

Art. 7 - Le Parti riconoscendo l'impossibilità di individuare normative sindacali di valenza generalizzata applicabili a tutte le specificità, ed intendendo comunque salvaguardare la partecipazione dei lavoratori e/o dei soci lavoratori alla vita sindacale, nel mentre fanno espresso rinvio alle vigenti disposizioni di legge in materia di diritti sindacali, concordano di assegnare 12 (dodici) ore retribuite all'anno a ciascun lavoratore dipendente e/o socio lavoratore per partecipare ad assemblee o riunioni indette dalla Organizzazioni stipulanti il presente CCNL.

Fermo restando quanto sopra stabilito, le Parti concordano che per 4 (quattro) ore anno le modalità di utilizzo saranno definite dalla contrattazione di I°, e nel II° livello di contrattazione 8 (otto) ore anno saranno, previa informazione al Datore di lavoro, utilizzate per consentire la partecipazione alle attività sindacali, per la connessione con siti delle Parti Sociali contraenti il presente CCNL e/o con i siti delle strutture degli Enti paritetici bilaterali e/o per la consultazione del CCNL con eventuale utilizzo delle attrezzature telematiche Aziendali.

Tale diritto dovrà essere esercitato entro il 31 dicembre di ogni anno, salvo decadenza 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, comunicazioni a firma dei Segretari responsabili dei Sindacati sottoscrittori del presente CCNL.

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, 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, oltre copia del presente CCNL e relativi allegati.

Art. 8 - Delegato Aziendale - Nelle Aziende e/o nelle Società Cooperative che occupano da 11 sino a 15 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. 9 - RSA - Nelle Aziende e/o nelle Società Cooperativa possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle Associazioni Sindacali che siano firmatarie del presente CCNL applicato in Azienda e/o in Società Cooperativa, la "Rappresentanza Sindacale Aziendale - RSA".

Art. 10 - Assemblea - I lavoratori e/o i soci lavoratori hanno il diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, durante o fuori dell'orario di lavoro, nei limiti delle 8 (otto) ore annue di cui al precedente art. 7.

Art. 11 - Referendum - Il Datore di lavoro deve consentire nell'ambito Aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze Sindacali Aziendali tra i lavoratori e/o tra i soci lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità Aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Per quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 12 - FISMIC esercita il suo potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto del confronto con le controparti.

La RSA rappresentativa dei lavoratori, in quanto legittimata dal loro voto ed in quanto espressione dell'articolazione organizzativa del sindacato FISMIC, svolge le attività negoziali per le materie proprie del livello Aziendale, secondo le modalità definite nel presente contratto, nonché in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS. di categoria.

Poiché esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla Rappresentanza Aziendale presuppone perciò il coordinamento con i livelli esterni della Organizzazione sindacale.

Art. 13 - Trattenuta Sindacale - I lavoratori e/o soci lavoratori potranno rilasciare delega al Datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore della OO.SS. firmataria del presente CCNL a cui aderiscono.

L'importo delle deleghe sarà pari all'1,0% della paga di fatto, per dodici mensilità.

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

L'assenza di tale liberatoria libera l'Azienda e/o la Società Cooperativa 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 da inviare entro il mese di settembre di ciascun anno.

L'esenzione dei contributi per i quali il lavoratore abbia revocato la delega, sarà sospesa dalla fine del mese di 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/o del socio lavoratore e che, in difetto di tempestiva ricezione da parte del Datore di lavoro della dichiarazione di revoca 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.

Nota a Verbale UNAPI - MCM CNAI - Nei confronti dei lavoratori e/o dei soci lavoratori sono mantenuti i diritti sindacali previsti dalla Legge 300/1970, subordinandone però l'esercizio al principio di compatibilità con lo Status di lavoratore e/o di socio lavoratore, così come previsto dalla Legge 3 aprile 2001, n. 142.

Art. 14 - Le Parti, non potendo ignorare che, attualmente la funzione attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva, né si limita ad una mera disciplina del rapporto di lavoro, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale, che comporta la condivisione di obiettivi, strategie e comportamenti, tutti mirati al miglioramento degli assetti economici e sociali del paese ed alla salvaguardia dei livelli occupazionali, concordando, in coerenza con lo spirito di cui alla premessa, di assegnare al presente CCNL anche il ruolo di strumento di documentazione e di lavoro, finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie e ad attivare e stimolare lo spirito di servizio a favore dei lavoratori e/o dei soci lavoratori e dei Datori di lavoro.

Con tale valenza vanno considerati gli allegati contenuti nel testo contrattuale.

Per qualsiasi utilizzo avrà valore esclusivo l'edizione predisposta a cura delle Parti stipulanti il presente CCNL.

Per quanto non espressamente indicato nel presente CCNL, in materia di diritti sindacali e di associazione, le Parti danno concreta applicazione nel medesimo articolato al protocollo d'intesa per il proselitismo e la tutela sindacale delle imprese, lo sviluppo dell'associazionismo in genere.

Il Protocollo suddetto è da considerarsi parte integrante del presente CCNL.

In particolare si conferma l'obbligo per le Aziende e/o per le Società Cooperative aderenti e che applicano il presente contratto al versamento di un contributo per assistenza contrattuale pari al 2,0%, da calcolarsi per tredici mensilità sulla paga base, di cui 1,0% a carico delle Aziende e/o delle Società Cooperative ed il restante 1,0% a carico dei lavoratori dipendenti e/o dei soci lavoratori, da versarsi mensilmente all'ENMOA.

Art. 15 - Le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, concordano, altresì che bisogna tenere in particolare considerazione:

- a. il contenuto delle convenzioni n.° 87 e 98 dell'O.I.L., riconoscendo il pieno diritto dei lavoratori, come anche dei Datori di lavoro, ad organizzarsi in libere associazioni Sindacali e Datoriali ed aderirvi senza impedimenti;
- b. il contenuto dell'articolo 18 della Costituzione che riconosce a tutti i cittadini il diritto ad associarsi e dell'articolo 39 che riconosce alle Associazioni il diritto di rappresentare i propri iscritti.

TITOLO V

Livelli di Contrattazione - Territoriale - Aziendale

Art. 16 - Le Parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro con l'obiettivo della crescita fondata sull'aumento dell'efficienza nel lavoro e l'incremento delle retribuzioni e di nuove occupazioni.

La contrattazione si svolge su due livelli:

1. primo livello: Contratto Nazionale di Settore;
2. secondo livello: Contratto Integrativo Territoriale od Aziendale di settore.

Art. 17 - La contrattazione collettiva nazionale vuole riconoscere alle Aziende e/o alle Società Cooperative il diritto di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro ed ai collaboratori i doveri e diritti conseguenti

Esso definisce elementi predeterminati e validi per tutto il territorio nazionale e per tutta la durata del presente CCNL.

Le Parti concordano che il CCNL ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti minimi economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale, inoltre il CCNL vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni industriali sia a livello nazionale che territoriale ed Aziendale.

Il CCNL può definire ulteriori forme di bilateralità per il funzionamento di servizi integrativi di welfare, su basi di accordi tra le Parti, in relazione ad un quadro normativo che assicuri benefici fiscali ad incentivazioni del funzionamento di servizi di previdenza ed assistenza.

E' riservato, nell'ambito delle competenze fondamentali a livello nazionale, quanto appresso:

- a. relazioni industriali;
- b. i diritti sindacali;
- c. i minimi tabellari;
- d. il mercato del lavoro;
- e. l'inquadramento;
- f. l'orario di lavoro.

Il presente CCNL avrà durata triennale tanto per parte economica che normativa.

Per il rinnovo del presente CCNL è necessario che una delle Parti dia, almeno 3 (tre) mesi prima della relativa scadenza, la disdetta, presentando le proposte di modifica per un nuovo CCNL per consentire l'apertura delle trattative.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Dal mese successivo della scadenza del contratto, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "Indennità di Vacanza Contrattuale".

L'importo di tale indennità sarà pari al 50% (cinquanta per cento) del nuovo indice previsto dell'accordo quadro del 23.05.2011, applicato al minimo tabellare.

Dalla data di decorrenza di rinnovo del presente CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale cesserà di essere corrisposta.

In sede di rinnovo del CCNL verranno contrattate le modalità per l'eventuale compensazione delle differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

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

- a. costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia e Conciliazione;

- b. regolamentazione e determinazione delle quote sindacali;
- c. costituzione, regolamentazione e funzionamento degli Enti Bilaterali Regionali (ERBOA);
- d. inoltre, la contrattazione di secondo livello definirà gli eventuali elementi retributivi regionali o locali specifici.

Art. 18 - La contrattazione collettiva di secondo livello sarà svolta in sede Territoriale od Aziendale.

Essa riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente CCNL, 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 alla 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 favorire la contrattazione di secondo livello nelle Aziende e/o nelle Società Cooperative.

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

1. possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro che può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno;
2. possibilità applicative riguardanti le diverse tipologie contrattuali;
3. 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 e/o nella Società Cooperativa tramite le risultanze di indicatori nazionali o regionali o provinciali od Aziendali ed avrà durata triennale;
4. possibilità di modificare le somme da erogare, dove se ne presenta il caso, sulle indennità di cui al Titolo XLIX del presente CCNL;
5. costituzione e funzionamento dell'organismo regionale o provinciale od Aziendale paritetico e/o l'ERBOA regionali, per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro e formazione, nonché tutto quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni in materia di sicurezza sul posto di lavoro;
6. realizzazione di un incontro, a livello regionale o provinciale o Aziendale, fra le Parti stipulanti il presente CCNL, per la disamina ed approvazione dei contratti d'inserimento, secondo la disciplina nazionale e le Leggi vigenti;
7. attuazione della disciplina della formazione professionale;
8. disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione di secondo livello dal presente CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio.

Nell'arco di vigenza del presente CCNL, potrà aversi una sola fase negoziale a livello territoriale.

A livello Territoriale la richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello deve essere presentata dopo almeno un mese dal deposito del CCNL 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 90 (novanta) giorni decorrente dall'apertura delle trattative.

TITOLO VI Decorrenza - Durata

ART. 19 - Il presente contratto decorre dal 1° luglio 2011 e scadrà il 31 agosto 2014.

Il contratto nella sua globalità si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

TITOLO VII Esclusiva di stampa - Archivio contratti - Distribuzione contratto

Art. 20 - Il presente CCNL conforme all'originale, è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti.

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

Art. 21 - In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) al Ministero del Lavoro, Salute e della Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati

Art. 22 - Le Aziende e/o le Società Cooperative sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni singolo lavoratore dipendente e/o socio lavoratore in servizio e neo assunto copia del presente CCNL.

TITOLO VIII Efficacia del Contratto

Art. 23 - Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei Datori di lavoro, dei lavoratori e/o dei soci lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni stipulanti.

La presente contrattazione collettiva può essere adottata per il personale dipendente e/o per i soci lavoratori, solo ed esclusivamente delle Aziende e/o delle Società Cooperative associate ad una delle Organizzazioni stipulanti.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con le altre Parti, diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso congiuntamente dalle Parti stipulanti.

TITOLO IX Mobilità e mercato del lavoro

ART. 24 - Fermo restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze delle Aziende e/o delle Cooperative, degli strumenti di legge, le Parti convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinano esuberi occupazionali, sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire per quanto possibile, le conseguenze sociali di minore impiego della forza lavoro.

Le Parti altresì, s'impegnano a ricercare congiuntamente a livello regionale o per singole aree sub regionali ed anche a livello aziendale, anche con specifici accordi negoziali, soluzioni capaci di:

- a. definire la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazioni, le procedure di ricerca e disponibilità di lavoro extra e surroga;
- b. promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti lavoro;
- c. incontri con gli enti Regionali e locali, per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore e conseguentemente verificare la possibilità dell'utilizzazione degli impianti, dell'occupazione e del prolungamento della stagione con le previsioni dei relativi periodi di occupazione, della formazione e qualificazione e riqualificazione professionale.

TITOLO X Gli Istituti del Nuovo Mercato del Lavoro Somministrazione di Lavoro a Tempo Determinato Lavoro Intermittente – Lavoro Ripartito

Art. 25 - Negli articoli seguenti trovano luogo alcuni fra i principali istituti introdotti dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (della c.d. Legge Biagi).

Gli istituti considerati nel presente titolo trovano la loro fonte normativa negli articoli del richiamato D.Lgs. in particolare:

1. per la somministrazione di lavoro: artt. 20, 21 e 22;
2. per il lavoro intermittente: artt. 33, 34, 35, 36, 37, 38 e 39;
3. per il lavoro ripartito: art. 41, 42, 43, 44, 45.

Art. 26 - Il Contratto di Somministrazione di Lavoro a Tempo Determinato serve a soddisfare le esigenze momentanee dell'Azienda e/o della Società Cooperativa, che assume le vesti negoziali di "utilizzatore".

Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere stipulato con una delle Aziende e/o con una delle Società Cooperative per il Lavoro autorizzate ed iscritte all'Albo Nazionale Informatico delle Aziende per il Lavoro.

Il contratto di somministrazione a termine può essere stipulato ogni qualvolta l'Impresa debba fronteggiare particolari problemi legati a motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibile all'ordinaria attività dell'Impresa stessa.

Il contratto di somministrazione a termine può essere stipulato, anche per aumenti temporanei di attività, e comunque nei seguenti casi:

- a. punte di intensa attività alle quali non si può far fronte con il ricorso ai normali assetti organizzativi Aziendali;

- b. per l'esecuzione di un'opera o di un servizio, definiti o predeterminati, che non possono essere realizzati od eseguiti con il solo ricorso ai normali assetti organizzativi Aziendali;
- c. per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità necessitano di professionalità e specializzazione differenti e più articolate di quelli in forza;
- d. per l'esecuzione di opere o di servizi che richiedono professionalità a carattere eccezionale o presenti unicamente sul mercato del lavoro locale.

Art. 27 - L'Azienda e/o la Società Cooperativa utilizzatrice deve comunicare alla RSA ed in mancanza alle O.S.S. firmatarie:

- a. il numero dei lavoratori in forza ed i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro, prima della stipula del contratto di somministrazione di cui agli artt. 25 e 26 del presente CCNL. Se ricorrono motivate ragioni d'urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'Azienda e/o la Società Cooperativa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i primi cinque giorni successivi;
- b. ogni dodici mesi, anche per il tramite delle Organizzazioni dei Datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, i contratti di somministrazione di lavoro conclusi, i motivi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 01 marzo di ogni anno all'Ente Regionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome "ERBOA" di competenza territoriale.
 Ai lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui ai precedenti artt. 25 e 26 presso l'Impresa utilizzatrice, sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.
 I soci lavoratori occupati non sono computati nell'organico dell'Impresa utilizzatrice ai fini dell'applicazione di legge o del presente CCNL.

I lavoratori dipendenti delle Agenzie di Somministrazione, somministrati presso un'Azienda e/o Società Cooperativa utilizzatrice che adotta il presente CCNL, impiegati per le fattispecie di cui ai precedenti artt. 25 e 26, non possono superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

Lavoratori dipendenti	SCAGLIONI						per ogni 100
	da 0 a 5	da 6 a 10	da 11 a 15	da 16 a 30	da 31 a 50	da 51 a 100	
Flessibili	1	2	4	6	8	10	ulteriore 10

La contrattazione collettiva di secondo livello può stabilire percentuali maggiori con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuove aperture, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni ed attività stagionali.

Art. 28 - Il Lavoro Intermittente - è un contratto (tempo determinato od indeterminato) con il quale il lavoratore e/o socio lavoratore si pone a disposizione di un'Azienda e/o di una Società Cooperativa che può utilizzare la prestazione nei casi individuati dall'art. 34 del D. Lgs. N. 276/2003.
 Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato nelle seguenti ipotesi:

- a. per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente e per i casi di svolgimento del lavoro straordinario come:
 1. custodi, guardiani, portinai, personale di sorveglianza;
 2. addetti a centralini telefonici privati.
- b. in via sperimentale per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età, ovvero, da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento;
- c. per prestazione da rendersi nel fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi che saranno individuati dalle Parti stipulanti il presente contratto.

Ai fini di una maggior chiarezza, per la stipula dei contratti di lavoro di cui alla lettera c) del presente articolo, si intende:

- a. per "Fine Settimana" il periodo che va dal venerdì dopo le ore 13,00, fino alle ore 6,00 del lunedì mattina;
- b. per "Ferie Estive" il periodo che va dal 1° giugno al 30 settembre;
- c. per "Vacanze Natalizie" il periodo che va dal sabato precedente al 1° dicembre al sabato seguente il 10 gennaio;
- d. per "Vacanze Pasquali" il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo alla Pasqua.

Il Datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale le OO. SS. firmatarie del presente CCNL a livello territoriale circa i contratti di lavoro intermittente conclusi.
 Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo di ogni anno all'Ente Regionale Bilaterale (ERBOA) della regione di competenza ed in sua mancanza all'ENBOA.

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

Il lavoratore dipendente e/o il socio lavoratore intermittente non è computato nell'organico dell'Azienda e/o della Società Cooperativa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Art. 29 - Trattamento - Ai lavoratori assunti con il contratto intermittente sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, attribuiti ai colleghi di pari livello, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

Il trattamento deve ovviamente essere ridotto in proporzione al minore impiego del lavoratore e/o del socio lavoratore, specie con riferimento alla retribuzione.

Sono proporzionalmente ridotti anche i trattamenti per: indennità di malattia, infortunio, indennità di maternità e congedi parentali.

Spettano invece per intero al lavoratore e/o al socio lavoratore intermittente, sia l'assegno al nucleo familiare che il trattamento di disoccupazione per i periodi non lavorati.

Art. 30 - L'indennità di Disponibilità - Qualora il lavoratore e/o il socio lavoratore si impegni a restare a disposizione del datore in attesa della chiamata, garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità, il datore è tenuto a corrispondergli mensilmente una "indennità di disponibilità" che non può essere inferiore al 10% (dieci per cento) della paga base nazionale mensile.

Il preavviso per la chiamata non deve essere inferiore a 12 (dodici) ore prima dell'inizio dell'attività lavorativa, salvo casi di provata necessità.

Con il contratto individuale, in forma scritta, vengono stabiliti l'importo e le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

Il lavoratore e/o il socio lavoratore che, per malattia o altra causa, si trovi nell'impossibilità di rispondere alla chiamata deve informare tempestivamente, non oltre 24 (ventiquattro) ore, il datore di lavoro.

Se il lavoratore e/o il socio lavoratore non informa il Datore di lavoro nei termini anzidetti perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

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

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata è ricompreso nella fattispecie della assenza ingiustificata.

Se è stata assicurata la disponibilità a chiamata, il lavoratore e/o il socio lavoratore non può rifiutare di fornire la prestazione senza fondato motivo, pena la perdita dell'indennità e il risarcimento del danno eventualmente arrecato al datore di lavoro.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

Nota a Verbale - L'indennità di disponibilità è soggette a contribuzione previdenziale.

Art. 31 - Divieti - Non si può ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi:

1. qualora il datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi;
2. al fine di sostituire lavoratori in sciopero;
3. nel caso in cui il datore abbia proceduto a licenziamento collettivo, nei 3 (tre) mesi precedenti l'assunzione;
4. quando sia in corso una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario di lavoro. L' Azienda e/o la Società Cooperativa deve prima ricercare tra i dipendenti soggetti a sospensione chi di loro esprima l'intenzione di accettare questa forma di contrattazione.

Art. 32 - Lavoro Ripartito - Tenuto presente che già con i CCCNL precedentemente stipulati tra le Parti era stato previsto questo tipo d'istituto, dove la contrattazione Aziendale può disciplinare la possibilità della condivisione a due o più lavoratori dipendenti e/o soci lavoratori impegnati per il medesimo lavoro, dello svolgimento del lavoro in un certo orario, lasciando a loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro, tenendo presente che i due lavoratori dipendenti assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa.

Pertanto ogni lavoratore dipendente resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa. I lavoratori interessati:

- a. hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della presunzione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta in capo all'altro obbligato;
- b. eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori dipendenti e/o soci lavoratori coobbligati sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro;
- c. le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori dipendente coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo diversa intesa tra le parti. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta dell'Azienda e/o della Società Cooperativa, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c.

d. il lavoratore dipendente e/o soci lavoratori che stipula un contratto di lavoro ripartito, non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al prestatore di lavoro subordinato, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza di criteri di classificazione stabiliti dal presente CCNL.

In caso di licenziamento, per motivi disciplinari, di uno dei lavoratori e/o di uno dei socio lavoratori coobbligati, il lavoratore e/o il socio lavoratore superstite potrà, entro 7 (sette) giorni dall'evento, proporre, al Datore di lavoro, un candidato alla sostituzione del lavoratore e/o de socio lavoratore licenziato.

In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto, l'accordo stipulato si estingue.

Il Datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale RSA e, in mancanza, le OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito.

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo di ogni anno all'Ente Bilaterale Nazionale.

TITOLO XI Classificazione del personale

Art. 33 - I lavoratori e/o soci lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 8 (otto) livelli, oltre i Quadri ed i Quadri di Direzione, alla quale corrispondono 10 (dieci) 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.

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.

Art. 34 - Quadri - Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 13/5/85, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato e/o soci lavoratori, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'Azienda e/o della Società Cooperativa nell'ambito delle strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura, anche decentrata, e quindi:

1. abbiano poteri di discrezionalità, decisionali e responsabilità gestionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa;
2. siano preposti, in condizione di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economica-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

La categoria Quadri è articolata in due categorie:

- a. Quadri di Direzione;
- b. Quadri.

Art. 35 - Quadri di Direzione - Al fine di premiare ed incentivare la permanenza nell'Azienda e/o nella Società Cooperativa dei lavoratori dipendenti e/o soci lavoratori con altissima professionalità, le Parti ravvisano l'utilità di attivare una figura intermedia tra il quadro ed il personale dirigente.

Tale figura di raccordo tra il personale dipendente e quello dirigenziale è individuata nel quadro di direzione.

Questa qualifica, al contrario di quanto previsto per i quadri di cui all'art. 34 del presente contratto, non è contraddistinta dallo svolgimento di specifiche mansioni o ruoli all'interno del ciclo lavorativo aziendale, ma dalla libera valutazione effettuata dall'Azienda e/o dalla Società Cooperativa, del valore aggiunto apportato dal lavoratore e/o dal socio lavoratore interessato all'interno dell'Azienda e/o della Società Cooperativa.

La qualifica di quadro di direzione è attribuita liberamente dall'Azienda e/o dalla Società Cooperativa, con insindacabile giudizio, a quei lavoratori dipendenti e/o soci lavoratori che abbiano maturato le competenze professionali e dimostrato il loro impegno nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Trattandosi di una qualifica meritocratica, non è previsto un tempo minimo di permanenza nella qualifica ovvero nel ruolo.

La nomina deve essere comunicata all'interessato in forma scritta, unitamente alla lettera di accordo sui contenuti economici e/o normativi per i quali è prevista la modifica migliorativa rispetto al presente contratto collettivo.

Al quadro di direzione verrà riconosciuta una retribuzione minima pari alla paga base prevista per i quadri maggiorata del 10%.

Nel computo della maggiorazione retributiva non vanno ricomprese le altre voci che normalmente compongono la retribuzione ordinaria, quali, a titolo di esempio, gli scatti di anzianità, i superminimi Aziendali e ogni altra indennità economica che possa essere riconducibile a contrattazione collettiva territoriale od Aziendale.

Per la definizione dei contenuti economici e contrattuali della qualifica di quadro di direzione è necessaria la certificazione dell'Ente Bilaterale Nazionale o Regionale (ENBOA o ERBOA).

Le Parti convengono che in alcun modo l'attribuzione della qualifica di quadro di direzione possa essere connessa con la diminuzione di qualsiasi tutela prevista dalla legge o dal presente contratto.
Pertanto in caso di controversie fa sempre fede il testo del presente contratto.

Art. 36 - Indennità di Funzione - A decorrere dal primo giorno del mese successivo alla data di attribuzione della categoria di quadro da parte dell'Azienda e/o dalla Società Cooperativa, o dalla data di assunzione con la qualifica di quadro, verrà mensilmente corrisposta, ai lavoratori interessati, un'indennità di funzione pari a euro 150,00 (centottanta) lorde per 13 mensilità.

Art. 37 - Orario part-time speciale per quadri - Per i quadri, in deroga, è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato part-time con il limite minimo di 16 ore mensili.
L'orario di lavoro dei quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà in giornate lavorative di minimo 4 ore.

Art. 38 - Formazione e Aggiornamento - Al fine di garantire il mantenimento degli standards qualitativi e di migliorare la gamma delle lavorazioni e dei servizi, le Aziende e/o le Società Cooperativa favoriranno l'accesso a specifici corsi di formazione per le materie di diretta competenza dei quadri.
Le parti convengono di istituire presso l'ENBOA un Osservatorio nazionale composto pariteticamente tra CNAI - UNAPI - MCM CNAI e FISMIC al fine di elaborare indagini e rilevazioni sull'occupazione nazionale dei quadri nel settore, progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione, anche con riferimento a nuove professionalità.

Art. 39 - Assegnazione della Qualifica - L'assegnazione del lavoratore dipendente e/o socio lavoratore alle mansioni superiori di quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per un periodo di oltre 180 giorni di calendario.

Art. 40 - Assistenza Sanitaria - A favore dei quadri compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, è istituita presso l'ENMOA l'assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale.
A decorrere dall'entrata in vigore del presente CCNL il contributo a favore dell'ENMOA è fissato nella misura di euro 340,00 (trecentoquaranta) annue, più un contributo di euro 250,00 (duecentocinquanta) da corrispondere una sola volta all'atto dell'assunzione o nomina del quadro, entrambi posti a carico dell'Azienda e/o della Società Cooperativa.

Sempre a decorrere dall'entrata in vigore del presente CCNL il contributo a favore dell'ENMOA è di euro 50,00 (cinquanta) annue, a carico del lavoratore e/o del socio lavoratore appartenente alla categoria dei Quadri.
La Cassa di assistenza sanitaria per i quadri è disciplinata da apposito regolamento concordato fra le Parti che hanno stipulato il presente contratto.

Art. 41 - Polizza Assicurativa - Ai quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.
L'Azienda e/o la Società Cooperativa è tenuta altresì ad assicurare i quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 42 - Quadri - Appartengono a questo livello i lavoratori e/o i soci lavoratori, come:

Esemplificazione

1. Capo del personale;
2. Responsabile pubbliche relazioni;
3. Responsabili di filiale operativa;
4. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Art. 43 - Appartengono ai sotto riportati livelli il personale dipendente e/o soci lavoratori diverso dalla categoria dei quadri di cui all'art. 34 del presente CCNL.

Primo livello - Appartengono a questo livello i lavoratori e/o i soci lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative ed autonomie operative, ai quali sono affidate nell'ambito della responsabilità ad essi delegate, funzioni di direzione esecutiva nell'Azienda e/o nella Cooperativa e cioè:

Esemplificazione

1. capo responsabile aree tecnico;
2. capo responsabile aree amministrativo;
3. capo responsabile analista sistemista;
4. capo responsabile del coordinamento di più servizi;
5. tecnico controllo volo;
6. capo responsabile aree operative;

7. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta esemplificazione.

Secondo livello - Appartengono a questo livello i lavoratori e/o i soci lavoratori che svolgono mansioni che comportano sia iniziativa che autonomia operativa nell'ambito ed in applicazione delle direttive generali ricevute, con funzioni di coordinamento e controllo o ispettive di impianti, reparti di uffici e reparti, per le quali è richiesta una particolare competenza professionale e cioè:

Esemplificazione

1. capo servizio amministrativo;
2. capo servizio personale;
3. capo CED ;
4. analista - programmatore CED ;
5. assistente al direttore: intendendo per tale il lavoratore che svolge con autonoma iniziativa, nell'ambito delle disposizioni ricevute dalla direzione, funzioni di coordinamento, collegamento, ispettive e di controllo di reparti e uffici avvalendosi della propria particolare esperienza professionale, acquisita nell'ambito dei diversi settori;
6. tecnico controllo voli;
7. responsabile impianti tecnici: intendendosi per tale colui che abbia la responsabilità di tutti gli impianti, ne programmi la manutenzione ordinaria e straordinaria in forma organica nell'ambito delle disposizioni ricevute, proponga eventuali modifiche, tecniche degli impianti, coordini l'attività del personale addetto e svolga funzioni di coordinamento degli altri servizi ad esso affidati, rispetto ai quali abbia la responsabilità di attuare gli indirizzi organizzativi;
8. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta esemplificazione.

Terzo livello - Appartengono a questo livello i lavoratori e/o i soci lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportano particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza; 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 acquisiti mediante approfondita preparazione teorica e/o tecnico pratica; i lavoratori che, in possesso delle caratteristiche professionali di cui ai punti precedenti, hanno anche responsabilità di coordinamento tecnico - funzionale di altri lavoratori e cioè:

Esemplificazione

1. Impiegato addetto all'amministrazione del personale senza capo;
2. impiegato addetto al controllo amministrativo;
3. corrispondente in lingue estere;
4. programmatore CED;
5. capo linea catering;
6. capo squadra operatori specializzati aeronautici;
7. addetto controllo e gestione sistemi informatici;
8. addetto tariffe;
9. addetto tours e charters;
10. addetto relazioni clientela;
11. addetto cartografia; addetto simulatori;
12. addetto gestione spazio C. R. C. ;
13. flight sim spatcher;
14. istruttore;
15. addetto ufficio tecnico di controllo;
16. addetto elaborazione documenti tecnici;
17. addetto elaborazione norme tecniche;
18. programmatore elettronico personale navigante;
19. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta esemplificazione.

Quarto livello - Appartengono a questo livello i lavoratori e/o i soci lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva, anche preposti a gruppi operativi svolgono mansioni specifiche di natura amministrativa, tecnico-pratica o di vendita e relative operazioni complementari, che richiedono il possesso di conoscenze specialistiche comunque acquisite e cioè:

Esemplificazione

1. addetto a macchine elettroniche;
2. addetto trattamento correttivo e conservazioni dati;
3. addetto collegamento elaborazioni dati;
4. operatori di sistemi di telecomunicazioni;
5. impiegato di concetto:
 - a. addetto all'amministrazione del personale;
 - b. addetto attività contabili;
 - c. addetto attività documentazione amministrativa/tecnica;
6. disegnatore di progetti;
7. addetto alla gestione scorte;

8. addetto alle gestione varie;
9. addetto di agenzia;
10. addetto alla biglietteria e/o vendite telefoniche;
11. segretaria del direttore;
12. addetto aree tecniche/gestionali/amministrative/commerciali;
13. addetto attività di supporto vendita/traffico/marketing/addestramento;
14. addetto laboratorio chimico;
15. operai specializzati super o capi squadra;
16. operatore aeronautico addetto accessori elettrici e elettromeccanici;
17. operatore aeronautico addetto accessori elettronici;
18. operatore aeronautico addetto accessori idraulici/pneumatici;
19. operatore aeronautico addetto accessori meccanici;
20. operatore aeronautico addetto complessi elettronici o meccanici simulatori;
21. operatore aeronautico addetto macchine utensili per i lavori aeronautici;
22. operatore aeronautico addetto trattamenti termici;
23. operatore aeronautico addetto strumenti;
24. operatore aeronautico meccanico strumentista;
25. elicista;
26. elettronico d'aeromobile;
27. saldatore aeronautico;
28. aggiustatore aeronautico;
29. meccanico motorista e/o montatore di aeromobili;
30. radiatorista di aeromobili;
31. addetto ai controllo non distributivi per i lavori aeronautici;
32. addetto aids ins/mpd;
33. operatore aeronautico addetto alla assistenza tecnica di volo;
34. addetto manutenzione/revisione modulare motori aeromobili;
35. addetto trattamenti galvanici e plasma;
36. addetto manutenzione impianti di cabina;
37. addetto controllo rendicontazione dati traffico;
38. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta esemplificazione.

Quinto Livello - Appartengono a questo livello i lavoratori e/o i soci lavoratori che in possesso di qualificate conoscenze e capacità tecnico pratiche svolgono compiti esecutivi che richiedono preparazione e pratica di lavoro, cioè:

Esemplificazione

1. addetto amministrazione del personale al controllo amministrativo, alla segreteria, al controllo merci e movimento;
2. centralinista conoscenza lingue estere;
3. addetto alle macchine elettroniche,
4. addetto di segreteria;
5. addetto vendite e esazioni;
6. operai specializzati di 1°:
 - a. addetto alla manutenzione automezzi;
 - b. saldatore;
 - c. addetto agli impianti elettrici ausiliari;
 - d. addetto agli impianti idraulici e/o pneumatici ausiliari;
 - e. addetto revisione e manutenzione poltrone aeromobili;
 - f. tappezziere;
 - g. meccanico di cabina;
 - h. ebanista;
 - i. fabbro meccanico;
 - j. operaio computerista;
 - k. verniciatore;
 - l. fuochista;
 - m. addetto allestimento aeromobili;
 - n. manutentore d'impianti, mezzi e attrezzature;
 - o. addetto revisione gomme e mozzi aeronautici;
 - p. giardiniere;
 - q. cuoco;
 - r. pasticciere;
 - s. macellaio;
 - t. cameriere;

- u. infermiera professionale;
 - v. magazziniere;
 - w. altre qualifiche simili alle precedenti;
 - 7. addetto alla sicurezza;
 - 8. addetto alla vigilanza;
 - 9. addetto al controllo delle attrezzature aeroportuali;
 - 10. addetto gruppi cargo;
 - 11. altre qualifiche di valore equipollente non espressamente comprese nella suddetta esemplificazione
- Sesto Livello** - Appartengono a questo livello i lavoratori e/o i soci lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico - pratiche comunque acquisite che seguono lavori di normale complessità e cioè:

Esemplificazione

1. dipendenti diplomati che abbiano comunque acquisito pluriennale esperienza o pratica di lavoro;
2. centralista con conoscenza di lingue estere;
3. addetto alla registrazioni dati;
4. operatore telex di trasmissione e ricezione terminali;
5. addetto allestimento borse navigazione;
6. addetto documentazione;
7. addetto verifica documenti e codifica;
8. receptionist;
9. addetto allestimento e distribuzione pubblicazione;
10. addetto deposito bagagli;
11. cassiere;
12. addetto contabilizzazione e ricezione buoni mensa;
13. distributore di magazzino;
14. addetto operazioni scalo merci e posta;
15. infermiera generica;
16. addetto alla ricezione e spedizione materiale tecnico;
17. addetto al magazzino catering;
18. operatore unico aeroportuale;
19. addetto ai trasporti interni;
20. addetto imbarco catering voli nazionali;
21. addetto alla conduzione automezzi e/o attrezzature e autoveicoli speciali;
22. operai qualificati di 2°: cuoco - macellaio - meccanico - pasticciere - giardiniere - falegname - elettricista - saldatore - verniciatore cameriere - barista - magazziniere - e similari;
23. addetto alla sorveglianza;
24. addetto alla documentazione di bordo;
25. addetto alla distribuzione di carburante;
26. altre qualifiche di valore equipollente non espressamente comprese nella suddetta esemplificazione.

Settimo Livello - Appartengono a questo livello i lavoratori e/o i soci lavoratori che svolgono attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali, cioè:

Esemplificazione.

impiegati che svolgono mansioni tali da richiedere una generica preparazione e pratica d'ufficio operai che eseguono lavori per i quali è sufficiente un breve periodo di tirocinio, lavori e servizi particolari per i quali occorre qualche specifica attitudine o conoscenza conseguibile con breve tirocinio:

1. addetto carico scarico banchina;
2. addetto alle cucine: con mansioni di supporto nella preparazione dei cibi e di riassetto e pulizia delle dotazioni e dell'ambiente di lavoro;
3. aiuto generico;
4. fattorini autista;
5. aiuto magazziniere;
6. addetto biancheria;
7. addetto prelievo e smistamento posta;
8. addetto ultrasuoni - scadmiatura - lavaggio - sverniciatura;
9. guardasala;
10. addetto pulizie con utilizzo e conduzione mezzi semplici;
11. addetto carico scarico banchina/lavaggio catering;
12. addetto alla distribuzione attrezzature;
13. addetto vettovagliamento a bordo;
14. addetto forcelle;
15. addetto pulizia aeromobili;
16. inserviente mensa;
17. addetto movimento merci;

altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nelle suddetta esemplificazione.

Ottavo Livello

Appartengono a questo livello i lavoratori e/o i soci lavoratori che svolgono semplici attività anche con macchine già attrezzate, cioè:

Esemplificazione

1. personale di fatica e/o pulizia - trasporto di materiali o bagagli;
2. lavoratori di primo impiego che eseguono semplici lavori d'ufficio. Si considera personale di primo impiego quello che non abbia compiuto, anche presso diverse Aziende e/o diverse Società Cooperative, un biennio di servizio nella specifica mansione, come: dattilografi, centralinisti, addetti a mansioni di scritturazione, addetti alla perforazione ed all'inserimento dati nell'elaboratore;
3. lavoratori addetti al compimento di semplici lavorazioni come aiuto agli operai di livello superiore;
4. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella suddetta esemplificazione.

Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale corrisponde un valore di paga base nazionale mensile con le relative decorrenze sotto elencate

Riepilogo delle categorie nei rispettivi livelli		
Classificazione	Qualifiche	
Quadri di Direzione	Quadro	
Quadro	Quadro	
Livello I°	Impiegato con funzioni direttive S.	
Livello II°	Impiegato con funzioni direttive	
Livello III°	Impiegato di concetto S.	Operaio Specializzato Super
Livello IV°	Impiegato di concetto	Operaio Specializzato
Livello V°	Impiegato d'ordine S.	Operaio Qualificato
Livello VI°	Impiegato d'ordine	Operaio Qualificato
Livello VII°	Impiegato esecutivo S.	Operaio comune
Livello VIII°	Impiegato esecutivo	Operaio comune

Dichiarazione a verbale

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

Per le clausole che interessano una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate di quadri, impiegati ed operai.

TITOLO XII Lavoratori di Prima Assunzione

Art. 44 - Al fine di garantire ai lavoratori e/o ai soci lavoratori assunti a tempo indeterminato di acquisire necessarie competenze professionali e conoscenze specifiche sulle procedure operative eseguite in Azienda e/o in Società Cooperativa, per i neoassunti con più di ventinove anni di età, può essere previsto un periodo iniziale di permanenza nel livello immediatamente inferiore a quello di assunzione e per i periodi massimi indicati nella seguente tabella

Livello di Assunzione	Livello di Approdo	Periodo
Livello III	Livello II	da 1 a 12 mesi oltre il periodo di prova
Livello IV	Livello III	da 1 a 12 mesi oltre il periodo di prova
Livello V	Livello IV	da 1 a 18 mesi oltre il periodo di prova
Livello VI	Livello V	da 1 a 18 mesi oltre il periodo di prova
Livello VII	Livello VI	da 1 a 24 mesi oltre il periodo di prova
Livello VIII	Livello VII	da 1 a 24 mesi oltre il periodo di prova

Il trattamento economico e normativo sarà quello del livello di inquadramento.

Superato il periodo di prova, la progressione di carriera non sarà soggetta ad alcuna valutazione e non potrà essere posticipata per nessuna causa.

TITOLO XIII Tabelle Retributive

Art. 45 - Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale dipendente, corrisponde un valore di retribuzione nazionale mensile.

Classificazione del Personale	Contingenza (a)	Minimo Tabellare (b)	Paga Base Nazionale al 01 luglio 2011 (c)
Quadro di Direzione	533,70	1.226,30	1.760,00
Quadro	533,70	1.226,30	1.760,00
Livello I	530,07	1.089,93	1.620,00
Livello II	527,39	992,61	1.520,00
Livello III	524,52	970,48	1.495,00
Livello IV	522,40	884,60	1.407,00
Livello V	520,40	799,60	1.320,00
Livello VI	518,79	714,21	1.233,00
Livello VII	516,28	623,72	1.140,00
Livello VIII	513,95	488,05	1.002,00

N.B. - Al Quadro di Direzione ed al Quadro vanno aggiunte le indennità di cui agli artt. 35 e 36

Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione per i soci lavoratori, fermo quanto previsto dagli art. 2 e 3 del presente CCNL, può corrispondere un valore di retribuzione nazionale mensile non inferiore a quanto sotto indicato:

Classificazione del Personale	Contingenza (a)	Minimo Tabellare (b)	Paga Base Nazionale al 01 luglio 2011 (c)
Quadro di Direzione	533,70	1.126,30	1.660,00
Quadro	533,70	1.126,30	1.660,00
Livello I	530,07	989,93	1.520,00
Livello II	527,39	892,61	1.420,00
Livello III	524,52	870,48	1.395,00
Livello IV	522,40	784,60	1.307,00
Livello V	520,40	699,60	1.220,00
Livello VI	518,79	614,21	1.133,00
Livello VII	516,28	523,72	1.040,00
Livello VIII	513,95	388,05	902,00

N.B. - Al Quadro di Direzione ed al Quadro socio lavoratori vanno aggiunte le indennità di cui agli artt. 35 e 36.

Dichiarazione a verbale - Le Parti per eliminare ogni ombra di dubbio sul significato dei vari termini di retribuzione indicati nel presente CCNL, danno atto di quanto segue:

1. per "Contingenza" si intendono gli importi indicati con la lettera a) nella colonna 2 della tabella sopra riportata;
2. per "Minimo Tabellare" si intendono gli importi contrassegnati con la lettera b) nelle colonne 3 della tabella sopra riportata;
3. per "Paga Base Nazionale" (contingenza più minimo tabellare) si intendono gli importi indicati con la lettera c) nelle colonne 4;
4. Per "Retribuzione di Fatto" si intende la somma percepita dal lavoratore e/o dal socio lavoratore, comprensiva di paga base nazionale, eventuali scatti di anzianità, terzi elementi ecc. .

TITOLO XIV Mansioni promiscue - Mutamento mansioni - Jolly

Art. 46 - Il lavoratore dipendente e/o socio lavoratore che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando le mansioni relative alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile e prevalente, sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Art. 47 - Al lavoratore dipendente e/o socio lavoratore che sia temporaneamente adibito, per oltre due mesi, a mansioni superiori, per tale tempo deve essere corrisposta la retribuzione propria della mansione superiore.

Qualorá l'esercizio delle mansioni superiori prevalenti si prolunghi oltre quattro mesi consecutivi, il dipendente deve essere inquadrato nella categoria superiore salvo che la temporanea assegnazione a mansioni superiori non abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore e/o di altro socio lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Art. 48 - Vengono considerati jolly quel lavoratore dipendente e/o socio lavoratore cui l'Azienda e/o la Società Cooperativa assegna prevalentemente mansioni diverse che si articolano su piú categorie. L'inquadramento dei jolly sar  al livello della mansione piú qualificata.

TITOLO XV Assunzione - Documentazione - Visita Medica

Art. 49 - L'assunzione del personale sar  effettuata secondo le norme di legge.

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

- a. data di assunzione e luogo dove il lavoratore e/o il socio lavoratore   destinato a svolgere la prestazione;
- b. la durata del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
- c. la durata del periodo di prova;
- d. la mansione, la qualifica ed il livello d'inquadramento;
- e. il trattamento economico iniziale;
- f. il numero di posizione nel libro unico;
- g. il CCNL applicato.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare: il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, la posizione INPS del Datore di lavoro, nonch  tutti i dati o le notizie previste dalla legge.

L'Azienda e/o la Societ  Cooperativa deve consegnare gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL, ed il lavoratore e/o il socio lavoratore dovr  accusarne ricevuta.

Art. 50 - Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

1. carta d'identit  od altro documento equipollente;
2. scheda professionale secondo quanto dalle vigenti disposizioni di legge;
3. documenti relativi alle assicurazioni sociali per i dipendenti che ne sono in possesso;
4. libretto di "indennit  sanitaria" per il personale da adibire a quelle attivit  per cui   richiesto dalla legge;
5. documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
6. accettazione della lettera di assunzione;
7. attestato di conoscenza di una o piú lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
8. certificato di servizio eventualmente prestato presso altra Azienda e/o presso altra Societ  Cooperativa;
9. certificati, diplomi degli studi compiuti o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
10. altri documenti e certificati che l'Azienda e/o la Societ  Cooperativa richieder  per le proprie esigenze.

Il lavoratore e/o il socio lavoratore dovr  dichiarare alla Cooperativa la sua residenza e/o dimora e notificare tempestivamente tutti i successivi mutamenti.

Se si tratta di lavoratore e/o socio lavoratore apprendista all'atto dell'assunzione egli dovr  produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonch  i periodi di lavoro svolti.

L'Azienda e/o la Societ  Cooperativa rilascer  ricevuta dei documenti che trattiene.

Art. 51 - Il lavoratore e/o il socio lavoratore potr  essere sottoposto, prima dell'assunzione, a visita medica per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui   destinato.

Egualemente potr  essere sottoposto a visita medica, a cura di gabinetti medici o di analisi specializzati, gestiti da enti pubblici o universitari, allorquando il lavoratore dipendente e/o il socio lavoratore contesti la propria idoneit  fisica a continuare ad espletare le proprie mansioni o ad espletarne altre che non siano compatibili, per maggior gravosit  con la propria idoneit  fisica.

Il datore di lavoro ha la facolt  di far controllare l'idoneit  fisica del lavoratore e/o del socio lavoratore da parte di enti pubblici o da istituti specializzati di diritto pubblico.

Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie il cui esito sar  comunicata al lavoratore e/o al socio lavoratore ed al datore di lavoro.

Art. 52 - In considerazione di quanto disposto dall'art. 25, comma 2 della Legge n  223 del 23 luglio 1991, non sono computati ai fini della determinazione delle quote di riserva:

- a. le assunzioni dei lavoratori e/o dei soci lavoratori con qualifiche ricomprese nei livelli primo e secondo;
- b. le assunzioni dei lavoratori e/o dei soci lavoratori con qualifiche ricomprese nei livelli terzo, quarto e quinto a condizione che abbiano gi  prestato servizio presso l'Azienda e/o la Societ  Cooperative del medesimo settore ovvero che siano in possesso di un titolo di studio od attestati professionali attinenti alle mansioni da svolgere.

TITOLO XVI Periodo di Prova

Art. 53 - La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Quadro di Direzione - Quadro	120 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello	90 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello 2°	60 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello 3° e 4°	45 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello 5° e 6°	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello 7°	20 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello 8°	15 giorni di effettiva prestazione lavorativa

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

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore e/o del socio lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'art. 10 della legge n. 604 del 15.07 1966.

TITOLO XVII Orario di Lavoro

Art. 54 - La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità delle Aziende e/o delle Società Cooperative è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali e di norma di 8 (otto) ore giornaliere.

Potrà 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 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 (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.

Per lavoro effettivo si intende ogni attività che richiede un'applicazione assidua e continuativa, conseguentemente non sono comprese nella dizione di cui sopra quelle occupazioni che richiedono per loro natura o nella specificità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, comunque tutto quanto previsto dal comma 5 del R.D. n. 1955 del 10 settembre 1923.

Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante il lavoro superiore a 15 (quindici) minuti, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero, il tempo per recarsi sul posto di lavoro ed i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'Azienda e/o della Società Cooperativa.

La durata normale di lavoro per il lavoratore dipendente e/o socio lavoratore con mansioni discontinue o di semplice attesa di cui all'art. 55 è fissato nei limiti previsti dalle leggi vigenti.

La distribuzione dell'orario giornaliero di lavoro non potrà essere suddivisa in più di tre frazioni.

In relazione alle particolari esigenze dell'Azienda e/o della Società Cooperativa, al fine di migliorare il servizio ai consumatori, con particolare riguardo ai flussi di clientela e di utenza e di garantire la retribuzione ai lavoratori e/o ai soci lavoratori nei periodi di minor lavoro, l'orario complessivo annuale di lavoro, pari a 40 (quaranta) ore settimanali per 52 settimane annue, potrà essere distribuito nel corso dell'anno, con un aumento settimanale di 12 (dodici) ore ad un massimo di 16 (sedici) ore settimanale all'anno.

Il recupero dovrà essere effettuato nei periodi di minor lavoro o retribuito con una maggiorazione del 10% (dieci per cento).

La contrattazione Territoriale od Aziendale potrà prevedere, per il lavoratore e/o socio lavoratore, di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una determinata fascia, assicurando comunque una certa estensione temporanea (Flex-time).

Diverse condizioni sono demandate alla contrattazione integrativa Territoriale od Aziendale, anche se la distribuzione dell'orario di lavoro viene determinata dal presente CCNL.

Il Datore di lavoro deve esporre in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutto il personale interessa-

to, 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.

Durante l'orario di lavoro il lavoratore dipendente e/o il socio lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'Azienda e/o della Società Cooperativa senza esserne autorizzato.

Il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore eo socio lavoratore, anche se autorizzato, per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, 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 ordinario multiperiodale ai sensi del DM del 30 agosto 1999 e successive integrazioni o modificazioni.

Dichiarazione Congiunta - Le Parti, in relazione all'orario di lavoro di cui al presente articolo, affermano la volontà di perseguire nel corso della validità contrattuale, una progressiva riduzione dell'orario di lavoro stesso, nell'ambito di una politica generale di riduzione dell'orario di lavoro per favorire l'occupazione con il maturarsi delle condizioni di rilancio del settore.

Art. 55 - Sempre in osservanza alle occupazioni che richiedono lavori discontinui o di semplice attesa o custodia alle quali, non è applicabile la limitazione di orario sancita dall'art. 1 del DRL 15 marzo 1923 n. 692, sono considerate tali le figure professionali, quali ad esempio:

- a) Uscieri ed inservienti;
- b) Fattorino
- c) Addetti ai centralini telefonici privati;
- d) Addetti ai servizi di portineria/portierato.

TITOLO XVIII

Personale non Soggetto a Limitazione di Orario

Art. 56 - Le Parti danno atto che nel richiamare le vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del RDL n. 692/1923, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i lavoratori dipendenti e/o soci lavoratori con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale fine si conferma che è da considerare personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'Azienda e/o della Società Cooperativa o di un reparto di essa, con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (articoli 2 e 3 del RD n° 1955/1923) individuato nel personale che riveste la qualifica di "Quadro" o di impiegato primo e secondo livello nella classificazione di cui all'art. 34 e 43 del presente CCNL..

I lavoratori dipendenti e/o I socio lavoratore di cui sopra hanno diritto ad una indennità speciale nella misura del 20% (venti per cento) della paga base.

TITOLO XIX

Orario di Lavoro dei Minori

Art. 57 - Per l'orario di lavoro dei minori di età si applicano le norme di Leggi vigenti.

L'orario di lavoro dei predetti minori, non può durare senza interruzione più di 4,30 ore (quattro ore e trenta minuti).

Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4,30 ore (quattro ore e trenta minuti), deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di almeno 30 (trenta) minuti ai sensi della legge n. 977/1967 e successive modificazioni ed integrazioni.

L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti non è cumulabile con le interruzioni sopra previste.

L'interruzione di maggior durata assorbe quella di minor durata.

L'orario e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte insieme agli altri orari.

TITOLO XX

Lavoro Domenicale - Festivo - Notturno

Art. 58 - Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione del 6% (sei per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di Legge.

Art. 59 - Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del

15% (quindici percento) da calcolarsi sulla paga base nazionale

Art. 60 – Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 20% (venti percento), da calcolarsi sulla paga base nazionale.

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei).

Il personale addetto ai turni notturni, il cui orario di lavoro si protrae dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei), dovrà osservare un riposo di almeno 12 (dodici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

TITOLO XXI Lavoro Straordinario

Art. 61 - Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale giornaliero sono considerate lavoro straordinario. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà dell'Azienda e/o della Società Cooperativa richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, nel limite di 160 (centosessanta) ore annue. Il lavoratore dipendente /socio lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal Datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base nazionale, per i lavoratori e/o per i soci lavoratori al quale non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

1. 15% (quindici percento) per le prestazioni di lavoro dalla 41° (quarantunesima) alla 48° (quarantottesima) ora settimanale;
2. 20% (venti percento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° (quarantottesima) ora settimanale;
3. 30% (trenta percento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
4. 40% (quaranta percento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
5. 50% (cinquanta percento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

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

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

TITOLO XXII Lavoro a Turni

Art. 62 - Definizione del campo di applicazione - La presente normativa si applica all'Aziende e/o alle Società Cooperative che rientrano nelle seguenti tipologie di orario di lavoro:

- a. lunghi: più di 12 ore giornaliere di apertura per 6 giorni a settimana;
- b. lunghissima: più di 12 ore giornaliere per 365 giorni;
- c. h 24: per le Aziende e/o per le Società Cooperative che non operano mai interruzioni nell'attività.

Art. 63 - Orario di lavoro – Le Aziende e/o le Società Cooperative ricomprese nel campo di applicazione del presente CCNL possono ricorrere a nastri orari con turni fissi o variabili.

I dipendenti e/o i soci lavoratori assunti con l'indicazione di lavoro a turni non hanno diritto alle maggiorazioni previste per il lavoro ordinario notturno e/o festivo, salvo quanto previsto dall'art.66.

Ai lavoratori e/o ai soci lavoratori assunti secondo il comma precedente l'Azienda e/o la Società Cooperativa attribuirà un titolo di preferenza nelle richieste di cambio turno o di aumento dell'orario lavorativo per i contratti part-time;

Art. 64 – Reperibilità – Le Aziende e/o le Società Cooperative per la copertura di emergenze tecniche occorrenti fuori dall'orario di apertura degli uffici, possono richiedere ad alcuni dipendenti di restare in reperibilità.

La richiesta dell'Azienda e/o della Società Cooperativa deve essere presentata in forma scritta al dipendente e/o il socio lavoratore, che se accetta, provvede a firmare un'apposita comunicazione di servizio.

La reperibilità non può essere richiesta durante i periodi di ferie, malattia, infortunio, aspettativa, maternità o permesso per studio.

La reperibilità del dipendente e/o del socio lavoratore deve essere retribuita in una delle due seguenti opzioni:

- a. con assegno ad personam di importo pari al 10% della paga base nazionale di cui all'art. 45 per i dipendenti e/o per i soci lavoratori che continuativamente si rendono reperibili per le esigenze di emergenza;
- b. con un importo del 15% della retribuzione oraria per i lavoratori e/o per i soci lavoratori che si rendono disponibili alla reperibilità per un periodo non superiore alle 6 settimane annue.

Ove richieda l'effettivo intervento del dipendente e/o del socio lavoratore in reperibilità trovano applicazione le norme del presente contratto sul lavoro straordinario, straordinario notturno, straordinario festivo o straordinario festivo notturno.

Art. 65 - Sostituzione del lavoratore e/o del socio lavoratore turnista - Al fine di garantire la copertura del servizio in caso di improvvisa mancanza di un turnista con un preavviso inferiore a 12 ore, l'Azienda e/o la Società Cooperativa potrà richiedere al lavoratore e/o al socio lavoratore del turno precedente e al lavoratore e/o socio lavoratore del turno successivo, l'effettuazione di una fascia di lavoro straordinario pari all'intero turno mancante. Fermo restando il divieto di richiedere una prestazione lavorativa superiore alle 12 ore consecutive. I lavoratori e/o i soci lavoratori che effettueranno la copertura straordinaria del turno avranno diritto al pagamento dello straordinario e al riconoscimento di un permesso retribuito di 8 ore da fruire in accordo con l'Azienda e/o la Società Cooperativa entro i successivi 4 mesi.

Art. 66 - Indennità - I lavoratori e/o i soci lavoratori ricompresi nel campo di applicazione del presente titolo, a compensazione dei disagi derivanti dallo svolgimento dell'attività a turnazione, hanno diritto alle seguenti maggiorazioni:

- a. per tutti i lavoratori e/o i soci lavoratori che effettuano lavoro a turni un'indennità pari al 10% della paga base nazionale di cui all'articolo 45;
- b. per i soli lavoratori e/o per i soli soci lavoratori che svolgono la propria prestazione lavorativa a turno fisso notturno e/o festivo (per festivo si intendono le domeniche e le festività di cui all'art. 136, un'indennità pari al 20% della paga base nazionale di cui all'articolo 45).

In caso di prestazione lavorativa a turni solo per brevi periodi, meno di 6 settimane nel corso dell'anno, al lavoratore e/o al socio lavoratore non spetterà alcuna indennità e andrà retribuito secondo le norme di cui agli art. 146 e seguenti.

In caso di prestazione lavorativa a turni per un periodo superiore alle 6 settimane ma inferiore alle 26 settimane, il lavoratore e/o il socio lavoratore dovrà optare, nella forma scritta, all'atto della richiesta di copertura temporanea delle maggiorazioni contrattuali, (straordinario notturno).

Per turni di sostituzione di durata superiore alle 26 settimane, ai lavoratori e/o ai soci lavoratori sarà attribuita l'indennità forfetaria.

I lavoratori e/o i soci lavoratori turnisti possono percepire anche l'indennità di reperibilità di cui all'articolo al presente articolo.

Art. 67 - Deroghe contrattuali - Le Parti stipulanti il presente CCNL considerano le norme previste per i lavoratori e/o i soci lavoratori turnisti complessivamente migliorative rispetto all'applicazione degli ordinari istituti contrattuali.

Art. 68 - Partecipazione dei lavoratori e/o dei soci lavoratori - Le Aziende e/o le Società Cooperative per la applicazione di quanto previsto nel presente titolo, in particolar modo per la definizione dell'articolazione dei turni, dovranno sottoscrivere un accordo con la RSA. Ove questa sia presente nelle Aziende e/o nelle Società Cooperative con meno di 15 dipendenti, la contrattazione andrà effettuata direttamente con i lavoratori e/o i soci lavoratori interessati dal lavoro a turni.

Nel caso di accordi raggiunti direttamente con i lavoratori e/o con i soci lavoratori gli stessi potranno essere spediti per la certificazione all'ente bilaterale il quale effettuerà un controllo di conformità di legge e contrattuale.

TITOLO XXIII Lavoro a Tempo Determinato

Art. 69 - 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, prevedibilmente temporanei, 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 particolari esigenze di mercato che non siano possibili evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste e/o dei servizi, con estensione nei periodi stagionali, 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 (es. commesse a contratto quali le private labels);
5. operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
6. attività stagionali come definite al punto c) del successivo articolo "Durata massima - deroghe - precedenti", ivi comprese quelle definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni e quelle conseguenti a servizi resi in zone turistiche;

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 nuovi servizi e/o 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 alle Società Cooperativa 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 e/o di soci lavoratori assenti per ferie o per aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'azienda o la Cooperativa sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione. In tali casi l'assunzione potrà eccedere di 30 (trenta) giorni (fino al III° livello) e di 60 (sessanta) giorni (dal VII° livello), il momento iniziale e finale dell'assenza del lavoratore e/o del socio lavoratore sostituito. Una permanenza eccedente i termini finali di cui sopra determinerà i medesimi oneri del superamento del termine nel contratto a tempo determinato;
9. sostituzione di lavoratori e/o di soci lavoratori part-time a tempo determinato, nonché dei lavoratori e/o dei soci lavoratori di cui all'ultimo comma dell'art. 10 del D.Lgs. 368/2001;
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. 70 - 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 e/o socio 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 e/o il socio 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 ai servizi resi in zone di villeggiatura e/o turistiche purché tale fatto sia esplicitamente indicato nei contratti di assunzione; nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione dell'Azienda e/o della Società Cooperativa, quali le attività concentrate in periodi dell'anno e/o finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche 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 ricorrenze di eventi e festività vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, che determinano un incremento delle attività dell'Azienda e/o della Società Cooperativa;
2. alle iniziative promo - pubblicitarie vanno ricondotte le attività finalizzate a qualificare i servizi resi all'Azienda e/o alla Società Cooperativa.

Quando ricorrano i periodi di maggiore produzione riconducibili alle fattispecie sopra individuate, per cui occorra procedere all'assunzione temporanea di lavoratori e/o di soci 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 successivamente emesse:

- a. il lavoratore e/o il socio lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa Azienda e/o Società Cooperativa, 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 sei 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 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto stesso;

- b. il lavoratore e/o il socio 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 quindici giorni dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Art. 71 – Ferie e Tredicesima - Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima mensilità, saranno corrisposte e frazionate per tanti 365esimi, quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine. Per le festività abolite cadenti nel periodo di lavoro determinato si fa riferimento all'art. 137 del presente contratto.

Art. 72 - Trattamento di Fine Rapporto - Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore e/o al socio lavoratore il trattamento di fine rapporto previsto dal presente CCNL.

Nota a Verbale N. 1 - In applicazione del comma 7 dell'art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001, sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche, la cui definizione, le parti firmatarie del presente contratto, demandano alle proprie strutture territoriali.

Nota a Verbale N. 2 - Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato, le Parti, in sede aziendale e/o territoriale, potranno valutare l'opportunità di individuare, nella stessa sede, concrete fattispecie relative alle lettere a), b), c) e d) di cui al comma 7, art. 10 del D. Lgs. n. 368/2001 e riconducibili alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo di cui all'art. 1 del medesimo decreto.

TITOLO XXIV

Lavoro Parziale o Part-Time – Part-Time Post Partum Genitori di Portatori di Handicap e di Tossico Dipendenti

Art. 73 - Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze delle imprese e dei lavoratori e/o dei soci lavoratori, concordano quanto segue.

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa con orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto Collettivo.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio può essere di tipo:

- orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;
- verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempra giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Art. 74 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale:

- l'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale consegue alla volontarietà di entrambe le parti (azienda e/o cooperativa e lavoratore e/o socio lavoratore), tale volontà deve risultare da atto scritto nel quale devono essere indicate la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno;
- nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore e/o socio lavoratore formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time verticale o misto). Le variazioni devono essere richieste al lavoratore e/o al socio lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. E' fatto salvo, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore e/o del socio lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno un mese lavorativo. Le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, una maggiorazione retributiva dell'8% della paga base nazionale;
- in considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente CCNL, quali: punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori e/o di soci lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del lavoratore e/o del socio lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 25% del normale orario di lavoro annuo.

Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10%. Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero pattuito; tali prestazioni sono retribuite con le maggiorazioni stabilite per il personale a tempo pieno dall'art. 58 del CCNL;

- d) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, deve avvenire con il consenso delle parti, detta richiesta da parte del lavoratore e/o del socio lavoratore è esigibile compatibilmente con le esigenze organizzative dell'azienda e/o della società cooperativa. Quest'ultima, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, darà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali.

Nell'ambito del Sistema di Informazione del presente CCNL verranno forniti i dati sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

I lavoratori, affetti da gravi patologie che comportano una ridotta capacità lavorativa accertata dalla Commissione medica, istituita presso il servizio sanitario pubblico competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale.

Art. 75 – Il rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati i seguenti elementi:

1. il periodo di prova per i nuovi assunti;
2. la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi d'orario esistenti in Azienda e/o nella Società Cooperativa.
La prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro ed il lavoratore e/o il socio lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:
 - I. l'Azienda e/o la Società Cooperativa che occupino complessivamente fino a 30 dipendenti
 - a. 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
 - b. 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
 - c. 532 ore, nel caso di orario ridotto al normale orario annuale;
 - II. l'Azienda e/o la Società Cooperativa che occupino complessivamente più di 30 dipendenti
 - a. 24 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
 - b. 72 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
 - c. 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale;
3. il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
4. puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno così come previsto dall'art. 2, comma 2°, del D. Lgs. n.61/2000 e successive modifiche.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 (quattro) ore, salvo diverso accordo sottoscritto in sede sindacale o presso la DPL competente, non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale verticale per la giornata di sabato, e/o festivo cui potranno accedere studenti e/o lavoratori e/o soci lavoratori occupati a tempo parziale e indeterminato presso altro Datore di lavoro.

Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale, ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale Territoriale (ERBOA), in mancanza Nazionale (ENBOA).

In relazione alle specifiche realtà territoriali ed aziendali ed alle particolari condizioni dei lavoratori e/o dei soci lavoratori, al secondo livello di contrattazione possono essere raggiunte intese diverse in merito a quanto previsto in materia di durata della prestazione.

Art. 76 – Part-Time post-partum – Al fine di consentire alle lavoratrici assunte a tempo indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le Aziende e/o le Società Cooperative accoglieranno entro l'ambito complessivo del 3% (tre per cento) della forza occupata, la richiesta avanzata da uno dei genitori, la necessità di trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Nelle unità produttive che occupano un numero di dipendenti occupati a tempo indeterminato compreso tra 16 e 35 non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore e/o di un socio lavoratore.

Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori e/o dei soci lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione della domanda.

La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 (sessanta) giorni e dovrà indicare il periodo iniziale e finale per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

Art. 77 - I genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori dipendenti e/o altri soci lavoratori.

TITOLO XXV
Apprendistato

Contratto di Apprendistato per l'espletamento del Diritto - Doveri di Istruzione e Formazione - Contratto di Apprendistato Professionalizzante
Contratto di Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di formazione

Art. 78 – 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 è 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. 276/03 e Legge 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. 79 - 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.

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. 80 - 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.

Possano 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, le università e altre istituzioni formative.

Art. 81 - Contratto di Apprendistato Professionalizzante -

Lo scopo dell'apprendistato professionalizzante è di far acquisire al lavoratore e/o al socio 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 di apprendistato non è legata, come le altre due tipologie di apprendistato, alla necessità dell'apprendista di completare la scuola dell'obbligo o diploma o alte professionalità.

La regolamentazione del contratto di 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. 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. 82 - Durata - La durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante e la sua suddivisione in periodi, ai fini retributivi e di 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°	72	20	20	32
4°	60	20	20	20
5°	60	20	20	20
6°	48	18	18	18
7°	48	18	18	18

Art. 83 - Inquadramento e Trattamento Economico - L'inquadramento e il relativo trattamento economico.

Inquadramento e Trattamento Economico			
Inquadramento Finale al termine del periodo di apprendistato	Periodi di Apprendistato		
	Primo Periodo	Secondo Periodo	Terzo Periodo
	Assunzione - Livello Paga Base Nazionale	Livello Paga Base Nazionale	Livello Paga Base Nazionale
1° Livello	2° Livello - PBN (*)	2° Livello - PBN	2° Livello - PBN
2° Livello	3° Livello - PBN	3° Livello - PBN	3° Livello - PBN
3° Livello	4° Livello - PBN	4° Livello - PBN	4° Livello - PBN
4° Livello	5° Livello - PBN	5° Livello - PBN	5° Livello - PBN
5° Livello	6° Livello - PBN	6° Livello - PBN	6° Livello - PBN
6° Livello	7° Livello - PBN	7° Livello - PBN	7° Livello - PBN
7° Livello	8° Livello - PBN	8° Livello - PBN	8° Livello - PBN

(*) PBN - Paga Base Nazionale art. 45 del presente CCNL.

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova Azienda e/o nella nuova Società Cooperativa, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di 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 di anzianità.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore e/o del socio lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore e/o per il socio lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

E' demandata alle Parti, a livello aziendale, la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale.

Tale definizione dovrà essere precisata nella lettera di assunzione dell'apprendista.

Art. 84 - Per tutti i contratti di apprendistato resta valida la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dalla Legge 25/1955 e dalla L. 196/97, L.2/2009 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 85 - Malattia - Infortuni - In caso di malattia e di infortunio non avvenuto sul lavoro, spetta al lavoratore e/o al socio lavoratore - nei limiti del periodo di comporto - il seguente trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro:

1. nei primi due periodi di apprendistato:
 - a. dal 4° al 20° giorno di malattia: 40% della retribuzione normale dell'apprendista,
 - b. dal 21° al 180° giorno di malattia: 30% della retribuzione normale dell'apprendista;
2. nel terzo periodo di apprendistato: per tutto il periodo di malattia, entro i limiti del comporto, il 50% della retribuzione normale dell'apprendista, a partire dal quarto giorno.

Art. 86 - Assunzione - Il contratto di apprendistato può essere stipulato per lavoratori e/o per i soci lavoratori di età compresa tra i 18 e 29 anni.

L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno di 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. 43 del presente CCNL.

Per l'assunzione degli apprendisti il contratto deve essere in forma scritta e deve garantire e specificare:

- a. il periodo di prova;
- b. l'indicazione della prestazione lavorativa, il luogo della prestazione, l'orario di lavoro;
- c. la durata del periodo di apprendistato;
- d. il livello di 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 o aziendali e nella 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. il compenso non può essere legato a tariffe di cottimo;
- j. il divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo;
- k. l'indicazione di un monte ore di formazione congruo al conseguimento della qualifica professionale;
- l. 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 o nell'impresa stessa e potrà essere svolta anche con modalità "e-learning";
- m. la presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate.

Art. 87 – Proporzione Numerica – L'Azienda e/o la Società Cooperativa non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il 70% degli apprendisti il cui contratto di apprendistato sia scaduto nei diciotto mesi precedenti.

Se nei mesi precedenti sono scaduti meno di tre contratti di apprendistato, l'Azienda e/o la Società Cooperativa 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. i lavoratori che hanno rifiutato di rimanere in servizio.

Art. 88 - Periodo di Prova - L'assunzione dell'apprendista diviene definitiva compiuto il periodo di prova.

La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti dall'art. 53 del presente CCNL validi per i livelli finali di qualificazione dell'apprendista.

Entro il termine del periodo di prova stabilito 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 e/o del socio 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 previsti per gli apprendisti che abbiano superato il patto di prova.

E' ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso e di una specifica motivazione.

E' facoltà dell'Azienda e/o della Società Cooperativa sospendere, in caso di malattia, il periodo di prova per un massimo di 60 giorni per le qualifiche finali di impiegati direttivi e di 30 giorni per le altre qualifiche.

In caso di ricovero ospedaliero, per tutte le qualifiche, la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 60 giorni.

La sospensione proroga di egual modo la durata del patto di prova.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Art. 89 - 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 di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività di riferimento.

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

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

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

1. competenze di settore;

1. conoscere le caratteristiche del settore;
2. conoscere l'Azienda e/o la Società Cooperativa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera;
3. saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi;
4. conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, dei servizi, di processo e di contesto.

2. competenze di aree;

1. conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione dei servizi;
2. sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali;
3. saper operare in un contesto aziendale 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.

3. competenze di profilo;

1. riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio;
2. conoscere la merceologia;
3. saper e 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;
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;
9. conoscere e saper applicare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti;
10. saper condurre una conversazione in lingua straniera finalizzata alle operazioni di vendita dei servizi;
11. 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. 43 del presente CCNL.

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.

Dichiarazione a Verbale - Le Parti, considerato il carattere sperimentale della normativa prevista dal precedente art. 90, convengono sulla opportunità di costituire un'apposita commissione per l'aggiornamento dei contenuti dell'attività formativa degli apprendisti.

Le Parti richiamando la normativa vigente e considerando il carattere sperimentale della normativa, delegano ad una Commissione Paritetica costituita nell'ambito dell'Ente Bilaterale Nazionale (ENBOA), la definizione di regole condivise per l'individuazione dei contenuti che saranno oggetto dell'obbligo formativo.

Art. 90 - Tutor - Le Parti s'impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere le agevolazioni contributive previste ai sensi dell'art. 16, comma 3, legge n. 196/1997 e dell'art. 4, D.M. 8 aprile 1998 per i lavoratori e/o per i soci lavoratori impegnati in qualità di "Tutor", comprendendo fra questi anche i titolari, o i loro familiari coadiutori, delle Aziende e/o delle Società Cooperativa con meno di 15 dipendenti.

Art. 91 - Competenze degli Enti Bilaterali - Le Parti contraenti sottolineano l'importanza della formazione esterna per l'apprendistato professionalizzante, da svolgere presso strutture accreditate e suggerite dagli Enti Pubblici o dagli Enti Bilaterali (ENBOA o ERBOA Regionali).

Gli Enti Bilaterali (ENBOA e ERBOA Regionali) sono altresì indicati come soggetti ai quali il datore di lavoro e l'apprendista possono richiedere il parere di conformità sul contratto di apprendistato da attivare.

Le Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'organismo bilaterale nazionale "ENBOA" intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza.

Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione 120 ore medie annue retribuite.

Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 40 ore medie annue retribuite.

Le Parti, attraverso l'"ENBOA" definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:

- le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alle Aziende e/o alle Società Cooperative;
- la quota parte di 120 ore di formazione - da svolgere con priorità temporale - da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;
- le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'Azienda e/o alla Società Cooperativa.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Art. 92 - Trattamento normativo - L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo, previsto dal presente contratto, dei lavoratori e/o dei soci lavoratori della qualifica con la quale egli compie il tirocinio.

Le ore d'insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro.

Sono fatti salvi, altresì, gli accordi in materia già esistenti alla data di stipula del presente CCNL.

Art. 93 - Obblighi del Datore di Lavoro - Il Datore di lavoro ha l'obbligo di:

- impartire o fare impartire nella sua Azienda e/o nella sua Società Cooperativa, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per diventare lavoratore e/o socio lavoratore qualificato;
- non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite ad incentivo;
- non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto;
- accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
- accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di tre ore settimanali per non più di otto mesi l'anno;
- per gli apprendisti minori, informare periodicamente, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente n. 3), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor e/o al lavoratore e/o al socio lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al sesto livello del presente CCNL, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Art. 94 - Doveri dell'apprendista - L'apprendista deve:

- seguire le istruzioni del tutor, del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- prestare la sua opera con la massima diligenza;
- frequentare assiduamente e con diligenza i corsi d'insegnamento complementare;
- osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni dell'Azienda e/o della Società Cooperativa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui al terzo punto del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Art. 95'- Diritti dell'Apprendista - All'apprendista si applica, in quanto compatibile con la legislazione vigente, lo stesso trattamento contrattuale previsto per i lavoratori e/o per soci lavoratori a tempo indeterminato.

L'apprendista ha diritto a ricevere la formazione e all'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli produttivi.

L'apprendista non potrà essere adibito a:

- a. lavoro straordinario;
- b. lavoro supplementare (con esclusione della formazione esterna);
- c. lavoro a turno notturno o festivo per le Aziende e/o per le Società Cooperative che operano su 24 ore.

Nota a Verbale 1° - *Le Parti si riuniranno ogni qualvolta saranno apportate modifiche od integrazioni alle leggi vigenti in materia di apprendistato.*

Nota a Verbale 2° - *Le Parti concordano che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.*

TITOLO XXVI Telelavoro

Art. 96 - Il Telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui opera il telelavoratore (lavoratore dipendente e/o socio lavoratore) e l'Azienda e/o la Società Cooperativa.

Il Telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, quindi parte dell'organizzazione dell'azienda e/o della società cooperativa, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno all'Azienda e/o alla Società Cooperativa.

Art. 97 - Il Telelavoro può essere di tre tipi:

Il Telelavoro può essere di tre tipi:

- a. domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
- b. mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
- c. remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore, né con gli uffici aziendali.

Art. 98 - Telelavoro domiciliare e remotizzato si applica esclusivamente ai telelavoratori subordinati.

Il Telelavoro subordinato può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato sia che venga svolto nell'abitazione del lavoratore dipendente e/o del socio lavoratore sia in modalità remotizzata.

Il centro di Telelavoro o la singola postazione a casa non configurano una unità produttiva autonoma dell'Azienda e/o della Società Cooperativa.

Art. 99 - Il Telelavoro ha carattere volontario sia per l'Azienda e/o per la Società Cooperativa che per il lavoratore dipendente.

Se il Telelavoro non è previsto nel contratto di assunzione, il lavoratore dipendente e/o il socio lavoratore è libero di accettare o respingere l'offerta prospettata nel corso del rapporto di lavoro, di svolgere Telelavoro.

Art. 100 - Al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore sono riconosciuti gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente comparabile che svolge attività nei locali dell'Azienda e/o della Società Cooperativa.

Il lavoratore dipendente comparabile è quello inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dal presente CCNL.

I telelavoratori dovranno essere messi nelle condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per lavoratori e/o per i lavoratori dipendenti e/o per i soci lavoratori comparabili.

I telelavoratori hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

Il lavoratore dipendente e/o il socio lavoratore che passa al Telelavoro nel corso del rapporto conserva per intero il proprio status acquisito.

Art. 101 - L'Azienda e/o la Società Cooperativa adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software atti a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore dipendente e/o dal socio lavoratore per fini professionali.

L'Azienda e/o la Società Cooperativa provvederà ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati.

La responsabilità di tali norme e regole è in capo al telelavoratore.

È demandata alla contrattazione da effettuarsi tra le Parti stipulanti il presente CCNL ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.

Art. 102 – L'Azienda e/o la Società Cooperativa può instaurare strumenti di controllo nel rispetto sia del decreto legislativo del 09/04/2008 n. 81 di recepimento della direttiva 90/270 CEE relativa ai videoterminali, che dalle leggi vigenti in materia, le quali sanciscono che nessun dispositivo o controllo quantitativo o qualitativo può essere utilizzato tramite software all'insaputa dei telelavoratori.

Art. 103 - Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con la contrattazione da effettuarsi tra le Parti stipulanti il presente CCNL, prima dell'inizio del contratto di Telelavoro. In ogni caso l'Azienda e/o la Società Cooperativa si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché i dati utilizzati dal telelavoratore. L'Azienda e/o la Società Cooperativa è tenuta a fornire al telelavoratore i supporti tecnici.

Art. 104 - Alla contrattazione di secondo livello, da effettuarsi tra le Parti stipulanti il presente CCNL, è demandato:

1. l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore come i contatti con i colleghi e l'accesso alle informazioni dell'Azienda e/o della Società Cooperativa;
2. il carico di lavoro;
3. eventuale fascia di reperibilità;
4. la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore.

Art. 105 - Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le norme previste dal decreto legislativo n.66/2003.

Art. 106 - La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del telelavoratore.

TITOLO XXVII

Diritto allo Studio - Congedo per Formazione

Art. 107 – Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori e/o dei soci lavoratori, le Aziende e/o le Società Cooperative concederanno, nei casi e nelle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori e/o ai soci lavoratori non in prova e che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla L.1859/1969, o riconosciuti L.86/1942, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diploma universitari o di laurea o di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.

I lavoratori dipendenti e/o i soci lavoratori che intendono frequentare i predetti corsi di studio tenuti da Istituti di istruzione pubblica, parificati o legalmente riconosciuti, potranno usufruire, a loro richiesta e con le precisazioni indicate ai commi successivi, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali pro capite, comprensive delle prove di esame, nei limiti e a carico di un monte ore globale triennale messo a disposizione fra tutti i dipendenti dell'unità produttiva.

Il monte ore complessivo di permessi retribuiti, a carico dell'Azienda e/o della Società Cooperativa ed a disposizione dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando ore 150 (centocinquanta) per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data, salvi i conguagli successivi da effettuarsi annualmente in relazione alle effettive variazioni del numero dei dipendenti e/o dei soci lavoratori.

I lavoratori e/o i soci lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'Azienda e/o dalla Società Cooperativa o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata; dovrà essere comunque garantito il normale svolgimento dell'attività, eventualmente mediante accordi con le Rappresentanze sindacali.

Nelle Aziende e/o nelle Società Cooperative fino a 200 dipendenti comprensivo dei soci lavoratori, gli eventuali valori frazionari, risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 ore pro capite per triennio, sempreché il corso al quale il lavoratore e/o il socio lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle

richieste come permesso retribuito.

I lavoratori e/o i soci lavoratori assunti a tempo indeterminato che, al fine di migliorare la preparazione professionale specifica, intendono frequentare, presso Istituti pubblici o legalmente riconosciuti o Enti direttamente gestiti dalle Regioni, corsi di studio correlati all'attività dell'Azienda e/o della Società Cooperativa, avranno diritto ad usufruire dei permessi retribuiti di cui sopra nei limiti e secondo le procedure previste dal presente articolo.

I lavoratori stranieri assunti a tempo indeterminato avranno diritto ad usufruire, qualora dimostrino di essere continuativamente in Italia da meno di un anno, di permessi retribuiti per la frequenza di corsi per l'apprendimento della lingua italiana nei limiti e secondo le procedure richiamate nel precedente comma, sempreché detti corsi vengano svolti presso gli Istituti o gli Enti in tale comma indicati.

Tali permessi non sono cumulabili con quelli previsti per il recupero della scuola dell'obbligo o per l'alfabetizzazione degli adulti.

Nel caso di frequenza dei corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo e per l'alfabetizzazione degli adulti, il monte ore di permesso retribuito, comprensivo delle prove di esame, procapite nel triennio è elevato a 250 ore.

Il rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai detti corsi è elevato a 2/3 sino a concorrenza delle predette 250 ore.

Ai fini di cui sopra, il lavoratore e/o il socio lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'Azienda e/o alla Società Cooperativa nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale.

Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.

Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di un terzo del monte ore triennale o determini l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al comma 4°, la Direzione e le Rappresentanze sindacali unitarie stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori e/o dai soci lavoratori in ordine alla frequenza dei corsi, i criteri obiettivi per la identificazione dei beneficiari dei permessi, fermo restando quanto previsto al comma 3, quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc..

Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.

I lavoratori dovranno fornire all'Azienda e/o alla Società Cooperativa un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e le Rappresentanze sindacali od in loro assenza, del comitato paritetico sull'interpretazione contrattuale.

Le Aziende e/o le Società Cooperative erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruite, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate al comma 3, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

Nota a verbale - Le Aziende e/o le Società Cooperative potranno destinare il monte ore di cui al presente articolo per la formazione dei lavoratori e/o dei soci lavoratori su tematiche specifiche, quali: sicurezza, ambiente, qualità, innovazioni tecnologiche di prodotto e di processo, ecc.

Art. 108 - I lavoratori e/o i soci lavoratori studenti usufruiranno di permessi retribuiti per tutti i giorni delle prove di esame.

I lavoratori e/o i soci lavoratori, inoltre, potranno usufruire delle aspettative ai fini formativi previste dall'art. 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53 con le modalità e nei limiti fissati dalla legge.

Tali aspettative, non retribuite, non comporteranno alcun onere per l'Azienda e/o per la Società Cooperativa, non saranno computabili nell'anzianità di servizio e non saranno utili per il trattamento di fine rapporto.

Per usufruirne, i lavoratori e/o i soci lavoratori interessati dovranno farne richiesta all'impresa, con 30 giorni di anticipo, fornendo la documentazione idonea a comprovare le caratteristiche della scuola e dei corsi da frequentare, ai fini della rispondenza ai requisiti di legge.

Dovrà inoltre essere fornita una idonea certificazione comprovante la frequenza.

La richiesta sarà autorizzata fatti salvi i casi di oggettive esigenze tecnico - organizzative.

Può usufruire di tale aspettativa un solo lavoratore e/o un solo socio lavoratore per ogni anno solare e per un massimo di 30 giorni di calendario.

TITOLO XXVIII Lavoratori Portatori di Handicap

Art. 109 - Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori e/o di soci lavoratori portatori di handicap valgono le norme di legge e del presente CCNL.

Le parti stipulanti il presente contratto, al fine di promuovere l'integrazione e l'inserimento lavorativo delle persone diversamente abili in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convengono di favorire la collocazione nelle strutture aziendali rientranti nella sfera di 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 e/o delle Società Cooperative.

In occasione di avviamenti di lavoratori e/o di soci lavoratori diversamente abili, effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, l'Azienda e/o la Società Cooperativa, qualora presente la RSA, verificheranno le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti e utilizzarne al meglio le attitudini lavorative.

Nel caso in cui non vengano riscontrate concrete possibilità di idonea occupazione nella struttura organizzativa aziendale, si opereranno gli opportuni interventi presso le strutture pubbliche preposte, affinché sia realizzato l'avviamento in altra unità produttiva.

A livello territoriale, si studieranno le opportune iniziative, perché le strutture che operano nella formazione professionale organizzino corsi/percorsi specifici di formazione professionale intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti diversamente abili, allo scopo di favorirne l'utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive.

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di disabili e i permessi fruiti direttamente dai lavoratori e/o dai soci lavoratori diversamente abili, si fa riferimento a quanto previsto in materia dalla legge n. 104/92.

TITOLO XXIX Contratti d'Inserimento

Art. 110 - Il contratto di inserimento è quel contratto che, attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore e/o del socio lavoratore ad uno specifico contesto lavorativo, mira all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro di particolari categorie di lavoratori e/o di soci lavoratori.

Art. 111 - Il contratto d'inserimento ha la finalità di inserire o reinserire nel mercato del lavoro:

1. soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni (tali limiti devono intendersi nel senso di 18 anni compiuti e 29 anni e 364 giorni);
2. disoccupati di lunga durata, da 29 anni fino a 32 anni di età; si definiscono disoccupati di lunga durata coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi (D.Lgs.297/2002, art. 1, comma 1);
3. lavoratori disoccupati con più di 50 anni di età;
4. lavoratori che non abbiano lavorato per almeno 2 anni e che desiderino riprendere un'attività lavorativa;
5. donne senza limiti di età che risiedano in zone geografiche in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile, ovvero il tasso di disoccupazione femminile sia superiore al 10% di quello maschile;
6. persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico (ai sensi dei criteri dettati dalla Legge 5 febbraio 1992 n.104).

Art. 112 - In presenza dei requisiti soggettivi richiesti dall'articolo precedente, il contratto di inserimento può essere utilizzato anche per favorire l'ingresso al mercato del lavoro di cittadini comunitari ed extracomunitari.

I datori di lavoro che possono stipulare i contratti di inserimento sono:

1. le Aziende e/o le Società Cooperative, loro consorzi e gruppi di Aziende e/o di Società Cooperative. Quanto ai consorzi od ai gruppi di Aziende e/o di Società Cooperative il progetto di inserimento può prevedere l'impiego in diverse società del gruppo o consorziate. In tal caso si potrà dare l'ipotesi di un unico contratto di lavoro di inserimento con una singola società del consorzio o del gruppo che, però, potrà "inviare" il lavoratore e/o il socio lavoratore, ai fini del progetto di inserimento, presso più società del consorzio o del gruppo. In tal caso, il limite percentuale previsto dall'art. 54, comma 3, sarà computato esclusivamente in capo alla singola società che risulta essere la datrice di lavoro;
2. associazioni professionali;
3. associazioni sindacali e socio-culturali;
4. organizzazioni e associazioni di categoria.

Per poter assumere con questo contratto, il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori e/o dei soci lavoratori il cui contratto di inserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

Art. 113 - Sono esclusi dal computo del 60% i lavoratori e/o i soci lavoratori:

1. dimessi;
2. licenziati per giusta causa;
3. i lavoratori e/o i soci lavoratori che abbiano rifiutato la trasformazione del contratto di inserimento in contratto di lavoro a tempo indeterminato;
4. i lavoratori e/o i soci lavoratori che non abbiano superato il periodo di prova e, infine, i contratti non trasformati a tempo indeterminato nel numero massimo di quattro.

Il raggiungimento di questa misura si ottiene anche qualora il contratto sia stato trasformato prima della sua naturale scadenza.

Tali modalità non trovano applicazione se nei 18 mesi precedenti sia scaduto un solo contratto d'inserimento.

Rimangono in vigore le disposizioni dettate dall'art. 20 della Legge 223/91 in materia di contratti di reinserimento qualora le stesse siano più favorevoli.

Art. 114 - Forma e Contenuti - Il contratto di inserimento può riguardare qualsiasi tipologia di lavoro. Il contratto di inserimento deve essere redatto per iscritto e deve contenere il progetto individuale.

L'eventuale carenza della forma scritta comporta la nullità del contratto ed il dipendente si intende assunto a tempo indeterminato.

Inoltre il contratto d'inserimento deve indicare:

- a. la durata;
- b. la categoria di inquadramento;
- c. il progetto individuale di inserimento;
- d. l'eventuale periodo di prova;
- e. l'orario di lavoro;
- f. il trattamento di malattia e/o infortunio.

Riguardo all'orario di lavoro, il contratto può essere stipulato anche in forma part-time purché la minor durata dell'attività lavorativa non pregiudichi le finalità del contratto.

Art. 115 - Il progetto Individuale Inserimento - Per poter stipulare il contratto di inserimento è necessaria la definizione, con il consenso del lavoratore e/o del socio lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, nel rispetto di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, oppure all'interno degli enti bilaterali (ERBOA e ENBOA).

Il fine è quello di adeguare le competenze professionali del lavoratore e/o del socio lavoratore al contesto lavorativo.

Il progetto è parte integrante e sostanziale dello stesso contratto di lavoro e, come quest'ultimo, deve essere redatto in forma scritta pena la nullità dello stesso contratto. In tal senso il contratto di inserimento si trasforma automaticamente in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Art. 116 - Durata - Il contratto di inserimento, secondo l'art. 57 del D. Lgs. 276/2003, ha una durata non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi.

Per i portatori di handicap psico-fisici la durata può pattuirsi fino a 3 anni.

Dal limite massimo di durata devono essere esclusi i periodi di:

- a. assenza per maternità;
- b. servizio militare e/o civile;
- c. malattie di durata superiore a 20 giorni continuativi.

Il contratto di inserimento non può essere rinnovato tra le stesse parti ma è permesso stipulare un nuovo contratto di inserimento con un diverso datore di lavoro; inoltre, le eventuali proroghe di cui ai punti a), b) e c) che precedono, non possono far superare i limiti di durata complessiva (dal termine iniziale all'effettivo termine finale) 18 o 36 mesi.

Nell'ipotesi di superamento del limite 18/36 mesi, il contratto d'inserimento si trasforma automaticamente in contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

Art. 117 - Modalità della formazione - Il progetto individuale di inserimento deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore inerente l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica (da svolgersi nella fase iniziale del rapporto di lavoro), di disciplina del rapporto di lavoro e di organizzazione aziendale.

La formazione teorica deve, inoltre, essere accompagnata da successive fasi di addestramento specifico.

Gli esiti della formazione saranno riportati sul libretto formativo previsto dal D. Lgs. 276/2003 all'art. 2 e approvato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con il D. M. 10 ottobre 2005.

"In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che siano tali da impedire la realizzazione delle finalità" del contratto di inserimento, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore e/o dal socio lavoratore alla fine del periodo di inserimento, maggiorata del 100 per cento.

Il contratto di lavoro, però, non si trasforma a tempo indeterminato.

Art. 118 - I soggetti abilitati alla formazione sono le strutture formative paritetiche, ove presenti. In alternativa:

1. l'imprenditore;
2. i suoi preposti qualificati;
3. un soggetto esterno con le competenze adeguate al tipo di formazione.

Art. 119 - Disciplina del Rapporto di Lavoro - Al contratto di inserimento si applica la disciplina prevista per i contratti a tempo determinato (D.Lgs. 368/2001) e successive integrazioni e modifiche e dal Titolo XXIII del presente CCNL.

Le percentuali massime di lavoratori e/o di soci lavoratori assunti con contratto di inserimento non possono superare il 10 (dieci per cento) dei dipendenti assunto con contratto a tempo indeterminato con il minimo di un lavoratore e/o di un socio lavoratore ed arrotondamento superiore.

Durante il rapporto di inserimento la categoria di inquadramento di un lavoratore e/o di un socio lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli rispetto ad un lavoratore e/o al socio lavoratore già qualificato a parità di mansioni svolte.

Gli assunti con contratto di inserimento non rientrano nel computo numerico previsto da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti.

TITOLO XXX Occupazione Femminile

Art. 120 - Le Parti si incontreranno periodicamente a livello regionale, provinciale o aziendale, al fine di realizzare azioni positive a favore dell'occupazione femminile.

A tal fine, sono costituite le commissioni per le pari opportunità presso gli Enti Bilaterali (ERBOA Regionali), per la progettazione e l'attuazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse pubbliche di sostegno.

TITOLO XXXI Occupazione Stranieri

Art. 121 - Le Parti preso atto del costante aumento del fenomeno migratorio nel nostro Paese e dell'occupazione dei cittadini stranieri, ritengono necessario affrontare tale tematiche e concordano di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione di tale categoria di lavoratori, anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di interventi mirati ai diversi livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale ed aziendale).

Le Parti si impegnano a promuovere condizioni di parità all'accesso dei lavoratori stranieri a tutte le forme di impiego previste dal presente CCNL, compatibilmente con le condizioni 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 trattasi, stante le ripercussioni nell'ambito del lavoro regolare e del fenomeno infortunistico, convengo di affidare agli Enti Bilaterali Nazionale (ENBOA) e Regionali (ERBOA) o agli Enti di formazioni costituiti dalle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, anche mediante la costituzione di una apposita Commissione paritetica un ruolo attivo svolto a:

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

Gli Enti di Formazione dovranno determinare un piano di azione che realizzi:

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

Le Parti possono ai sensi dell'art. 4, comma 1°, del D.Lgs. 286/1998 stipulare convenzioni dirette a favorire l'accesso dei lavoratori stranieri ai posti stagionali.

TITOLO XXXII "Stages"

Art. 122 - Ove si rendesse necessario per il miglioramento delle attività professionali del settore, le Parti convengono di sviluppare opportunità di crescita professionale e formativa mediante effettuazione di 'stages' con tempi e modalità da definire attraverso convenzioni da stipularsi con i soggetti preposti per competenza, anche con l'utilizzo dei progetti UE.

Art. 123 - Gli 'stages', o tirocini formativi e di orientamento, costituiscono una forma di inserimento temporaneo dei giovani all'interno delle strutture lavorative, al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro e agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del settore professionale (art. 1, comma 1, DM n. 142 del 25.3.98).

I rapporti che i datori di lavoro intrattengono con i soggetti da essi ospitati per lo svolgimento di tirocini formativi e di orientamento non costituiscono rapporti di lavoro (art. 1, comma 2, DM n. 14/98).

Art. 124 - Convenzioni e disciplina - I tirocini sono svolti sulla base di apposite convenzioni stipulate tra i soggetti promotori e i datori di lavoro.

I tirocini sono disciplinati, alla data della firma di questo contratto, dal DM n. 142 del 25.3.98, abrogativo dell'art. 9, commi 14-18 legge n. 236/93, che regolava in origine tale materia.

Tale decreto interministeriale ha dato attuazione ai principi e ai criteri di cui all'art. 18, legge 24.6.97 n. 196.

Il DM 22.1.01 detta la disciplina di ammissione ai rimborsi relativi agli oneri sostenuti dai datori di lavoro.

Art. 125 - Soggetti promotori - I tirocini sono promossi, anche su proposta degli Enti bilaterali (ENBOA e ERBOA) e delle Associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, da parte dei seguenti soggetti, anche tra loro associati:

1. Agenzie per l'impiego, Centri per l'impiego, ovvero strutture aventi analoghi compiti e funzioni, individuate dalle leggi regionali;
2. Università e Istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici;
3. Provveditorati agli studi;
4. Istituzioni scolastiche statali e non statali che rilasciano titoli di studio con valore legale, anche nell'ambito dei piani di studio previsti dal vigente ordinamento;
5. Centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento, nonché Centri operanti in regime di convenzione con la Regione o la Provincia competente;
6. Comunità terapeutiche, Enti ausiliari e Cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti;
7. Servizi di inserimento lavorativo per disabili, gestiti da enti pubblici delegati dalla Regione.

I tirocini possono essere promossi anche da istituzioni formative private, non aventi scopi di lucro, diverse da quelle indicate in precedenza, sulla base di una specifica autorizzazione (revocabile) della Regione (art. 2, DM n. 142/98).

Art. 126 - Soggetti beneficiari - I tirocini sono promossi a favore dei soggetti che hanno già assolto l'obbligo scolastico ai sensi della legge n. 1859/62 (art. 1, comma 1), DM n. 142/98).

Possono beneficiarne anche i cittadini stranieri comunitari (che effettuino esperienze professionali in Italia, anche nell'ambito di programmi comunitari purché compatibili) ed extracomunitari (secondo i principi di reciprocità definiti con Decreto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali art. 8, DM n. 142/98).

Le modalità e le condizioni di computabilità delle persone disabili sono regolate dal DM 22.1.01.

In particolare, i disabili impegnati in attività di tirocinio nell'ambito di convenzioni di cui all'art. 11, legge n. 69/99, sono computati nella quota di riserva, ma sono esclusi dalla base di computo della stessa (art. 6, DM 22.1.01).

Art. 127 - Crediti formativi - Le attività svolte nel corso dei tirocini di formazione e orientamento possono avere valore di credito formativo e, ove debitamente certificate dai soggetti promotori, possono essere riportate nel curriculum dello studente o del lavoratore ai fini della erogazione, da parte delle strutture pubbliche o di altri soggetti con analoghi compiti e funzioni, dei servizi per favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro (art. 6, DM n. 142/98).

Art. 128 - Proporzioni numerica dei tirocinanti - I datori di lavoro interessati possono ospitare tirocinanti in relazione alla struttura lavorativa della attività professionale, nei limiti di seguito indicati (art. 1, comma 3, DM n. 142/98):

1. struttura lavorativa con non più di 5 dipendenti a tempo indeterminato: 1 tirocinante;
2. struttura lavorativa con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra 6 e 19: non più di 3 tirocinanti contemporaneamente;
3. struttura lavorativa con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato: tirocinanti in misura non superiore al 20% contemporaneamente.

Art. 129 - Durata dei tirocini - La durata massima dei tirocini formativi e di orientamento è la seguente:

Durata dei Tirocini	
per gli studenti che frequentano la scuola secondaria	fino a 6 mesi
per i lavoratori e/o per i soci lavoratori inoccupati o disoccupati, compresi quelli iscritti nelle liste di mobilità	fino a 9 mesi
per gli allievi degli istituti professionali di stato, di corsi di formazione professionale, studenti frequentanti attività formative post-diploma o post-laurea, anche nei 18 mesi successivi al completamento della formazione	fino a 9 mesi
per gli studenti universitari, compresi coloro che frequentano corsi di diploma universitario, dottorati di ricerca e scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione post-secondari anche non universitari, anche nei 18 mesi successivi al termine degli studi	fino a 12 mesi
per le persone svantaggiate (art. 4, comma 1, legge n. 38/91): invalidi fisici, psichici e sensoriali, ex degenti di istituti psichiatrici, tossicodipendenti, alcolisti, minori in età lavorativa in situazioni con difficoltà familiari, condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione ex artt. 47-48, leggi n. 354/75 e n. 663/86, (altri soggetti indicati con DPCM), esclusi soggetti portatori di 'handicap'	fino a 12 mesi
portatori di 'handicap'	fino a 24 mesi

Nei limiti di durata massima non si computano gli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché i periodi di astensione obbligatoria per maternità.
Sono ammesse proroghe della durata del tirocinio entro i limiti massimi indicati, fermi restando gli obblighi della garanzia assicurativa, del tutorato e del rispetto della convenzione (art. 7, DM n. 142/98).

Art. 130 - Rimborsi spese - Le somme percepite dai tirocinanti per i rapporti intrattenuti con i soggetti ospitanti sono fisicamente qualificabili come redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.
Tali somme rientrano nella ipotesi prevista dall'art. 47, comma 1), lett. c), DPR n. 917/86, che assimila ai redditi di lavoro dipendente le somme da chiunque corrisposte a titolo borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale, se il beneficiario non è legato da rapporti di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante (Agenzia Entrate Risoluzione 95/E del 21.3.02), nonché le eventuali indennità sostitutive sia del servizio di trasporto pubblico utilizzato per recarsi presso il soggetto ospitante che del rimborso di biglietti o tessere di abbonamento per il trasporto (Circolare Ministero Finanze n. 326 del 23.12.97).
Le somme percepite quale rimborso spese sostenute dai tirocinanti per eseguire gli incarichi ricevuti dal soggetto ospitante del Comune e fuori del Comune di domicilio del soggetto ospitante stesso sono assoggettate al regime fiscale previsto dall'art. 48, comma 5), DPR n. 917/86 per l'indennità di trasferta.

Art. 131 - Obblighi delle Parti - Per i soggetti promotori.

I soggetti promotori sono tenuti ad assicurare i tirocinanti contro gli infortuni presso l'INAIL, nonché presso idonea Compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi.

Le coperture assicurative devono riguardare anche le attività eventualmente svolte dal tirocinante al di fuori della struttura lavorativa e rientranti nel progetto formativo e di orientamento.

Le Regioni possono assumere a proprio carico degli oneri connessi a dette coperture assicurative (art. 3, comma 1, DM n. 142/98).

I soggetti promotori sono, inoltre, tenuti a garantire la presenza di un tutore come responsabile didattico - organizzativo delle attività (art. 4, comma 1, DM n. 142/98).

Per i tirocinanti.

Durante lo svolgimento del tirocinio formativo il tirocinante è tenuto a:

1. svolgere le attività previste nel progetto formativo e di orientamento; rispettare le norme di igiene, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro; mantenere la riservatezza sui dati, informazioni o conoscenze acquisiti durante lo 'stage' in merito a processi produttivi e prodotti;
2. seguire le indicazioni dei tutori e fare riferimento ad essi per qualsiasi esigenza organizzativa o per altre evenienze.

Per il datore di lavoro ospitante.

Il datore di lavoro deve:

1. contestualmente alla instaurazione del rapporto di tirocinio, darne comunicazione al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro;
2. in caso di trasformazione del rapporto di tirocinio in rapporto di lavoro subordinato, darne comunicazione, almeno 1 giorno prima al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro art. 4-bis, comma 5), D.lgs. n. 181/2000), tramite il servizio telematico previsto dalla L.296 del 27/12/2006;

3. indicare il responsabile della struttura lavorativa dell'inserimento dei tirocinanti e svolgere l'attività di formazione e orientamento secondo gli obiettivi e le modalità contenute nel progetto formativo;

Il datore di lavoro:

4. può assumere a proprio carico l'onere economico connesso alla copertura assicurativa INAIL, nel caso in cui i soggetti promotori siano le strutture pubbliche competenti in materia di collocamento e di politica attiva del lavoro (art. 3, comma 2, DM n. 142/98).

Ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, il premio assicurativo è calcolato sulla base della retribuzione minima annua valevole ai fini del calcolo della prestazione INAIL e sulla base del tasso del 9 per mille corrispondente alla voce 0720 della tariffa dei premi approvata con DM 18.6.98 (art. 3, comma 3, DM n. 142/98).

Art. 132 - Procedure di rimborso degli oneri-

Le modalità e i criteri di rimborso per gli oneri finanziari connessi ai progetti di tirocinio e per gli oneri sostenuti a titolo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro sono stabilite dal DM 22.1.01.

In particolare sono ammessi al rimborso totale o parziale degli oneri finanziari connessi all'attuazione dei progetti di tirocinio (ivi comprese le spese per il vitto e alloggio dei giovani tirocinanti), nonché delle spese sostenute a titolo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, i datori di lavoro che abbiano ospitato tirocinanti del Mezzogiorno presso strutture lavorative di Regioni del Centro e del Nord (art. 1, DM 22.1.01).

Art. 133 - Criteri di rimborso degli oneri-

I rimborsi degli oneri finanziari sono previsti prioritariamente per quegli accordi di programma-quadro approvati dalle Regioni di destinazione e di residenza del tirocinante.

Gli accordi stessi stabiliscono anche le modalità di rimborso (art. 2, DM 22.1.01).

In particolare i rimborsi per gli oneri sostenuti a titolo di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro vengono effettuati a favore delle strutture lavorative con sede nelle aree di cui all'obiettivo 1), Regolamento CEE n. 2081/93 e con successive modificazioni (Sicilia, Sardegna, Puglia, Calabria, Campania e Molise), con preferenza di quelle con minore dimensione e che hanno attivato i tirocini in favore dei disabili di cui alla legge n. 68/99 (art. 3, DM 22.1.01).

TITOLO XXXIII

Riposo Giornaliero - Riposo Settimanale

Art. 134 – Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale ed aziendale, potranno essere concordate modalità di deroga al riposo giornaliero di 11 (undici) ore consecutive di cui all'art. 17 del D.Lgs.66/2003.

Il riposo giornaliero di 11 (undici) ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:

1. cambio del turno;
2. interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti ed attrezzature;
3. manutenzione svolte verso terzi;
4. attività straordinarie finalizzata alla sicurezza;
5. allestimenti in fase di avvio di nuove attività,
6. allestimenti in genere;
7. aziende e/o società cooperativa che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle 11 (undici) ore;
8. la vigilanza degli impianti;
9. inventari, bilanci ed adempimenti fiscali ed amministrativi straordinari.

In tali ipotesi, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e/o dei soci lavoratori le Parti concordano che la garanzia di un riposo minimo continuativo di almeno 9 (nove) ore rappresentano un'adeguata protezione degli stessi, purché tale contrazione sia contenuta entro il massimo di 30 giorni lavorati per anno solare.

Art. 135 - Ai sensi di legge, tutto il personale godrà di un riposo settimanale di 24 (ventiquattro) ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui sopra.

Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere a diverse modalità di godimento del riposo settimanale ai sensi e per gli effetti dell'art. 9, comma 2, del D. Lgs. 66/2003, nelle sue eccezioni:

1. al fine di favorire l'organizzazione dei turni e la rotazione del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle Aziende e/o alle Società Cooperative che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;
2. al fine di rispondere alle esigenze dei lavoratori e/o dei soci lavoratori di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari.

Nelle ipotesi elencate al comma precedente, il riposo settimanale potrà essere usufruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la durata complessiva di esso ogni 14 (quattordici) giorni o nel diverso periodo che sarà determinato dalla contrattazione di secondo livello, mediamente corrisponda ad almeno una giornata ogni sei giornate effettivamente lavorate.

Le Parti convengono, in via transitoria, che in attesa della stipula degli accordi integrativi di cui al comma che precede, il numero dei riposi che, in ciascun anno, possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di una settimana è pari 20 (venti). In caso di rinvio del riposo oltre il 7° giorno, è dovuta un'indennità fissa di € 5,00 (cinque) per ciascuna settimana soggetta a rinvio (massimo 4 settimane/mese).

TITOLO XXXIV

Permessi Retribuiti - Permessi non Retribuiti Permessi Straordinari Retribuiti

Art. 136 - Al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore potranno essere concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi (visite mediche, colloqui insegnanti - figli, ecc...), da chiedere salvo imprevedibilità ed urgenza almeno entro la prima ora di lavoro.

Tali permessi retribuiti non possono superare complessivamente le 16 (sedici) ore all'anno.

Essi sono concessi a richiesta del lavoratore dipendente e/o del socio lavoratore, contemperando esigenze di lavoro dell'Azienda e/o della Società Cooperativa.

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non siano, in tutto o in parte usufruite entro l'anno solare di maturazione, il lavoratore dipendente e/o il socio lavoratore ha diritto comunque alla corresponsione della relativa retribuzione.

Ai sensi dell'articolo 11 della legge 21 marzo 1990, n. 3, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano, a funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni di assenza dal lavoro, compresi nel periodo di cui al comma precedente, sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Art. 137 - Periodi di aspettativa, oltre a quelli previsti dalle norme vigenti, possono essere concessi su richiesta scritta del dipendente, purché sussistano documentate e gravi necessità personali e/o familiari, senza che ciò comporti nessun onere a carico dell'Azienda /o della Società Cooperativa né gravi compromissioni dell'attività produttiva.

Al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore all'anno.

Nel corso delle aspettative non retribuite non maturano, pro quota, sia le retribuzioni dirette sia quelle differite, che il trattamento di fine rapporto.

Art. 138 - Come previsto dall'art. 4 della legge 8 marzo 2000 n. 53, al lavoratore e/o al socio lavoratore sarà concesso un permesso retribuito di 3 (tre) giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore o la lavoratrice e/o il socio lavoratore possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

Permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

EVENTI	GIORNI
matrimonio di un figlio/a	1
nascita o adozione di un figlio/a	2
decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, di un coniuge, di figli	3
decesso di un suocero, di un nonno	2
Al lavoratore e/o al socio lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti i diritti previsti dall'art. 5. L. 6.03. 2001 n. 52.	

In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente e/o il socio lavoratore potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

TITOLO XXXV

Sospensione - Riduzione Orario Lavoro – Soste – Banca Ore

Art. 139 - In caso di breve sospensione del lavoro (inferiore a trenta minuti) per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore dipendente/socio lavoratore quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o di scioperi.

In caso di sospensione pari o superiore a 30 minuti, dovuta a causa di forza maggiore, l'Azienda e/o la Società Cooperativa ha diritto di porre in libertà i dipendenti/soci lavoratori interrompendo così la retribuzione.

Art. 140 - In caso di diminuzione del lavoro, constatata anche dai lavoratori dipendenti/soci lavoratori, l'Azienda e/o la Cooperativa può accordarsi con loro per una sospensione dal lavoro a rotazione per periodi non superiori a 10 giorni.

In tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione e non maturerà alcuna mensilità aggiuntiva incluso il TFR.

Art. 141 - Per la sospensione superiore a 30 minuti, dovuta a causa di forza maggiore e per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del lavoratore dipendente/socio lavoratore o dell'Azienda e/o della Cooperativa è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

Art. 142 - Nel caso di punte di lavoro di più intensa attività e di prevedibili periodi d'attività ridotta, l'Azienda e/o la Società Cooperativa potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente contratto:

- intensificare l'orario ordinario di lavoro con successiva prevedibile rarefazione;
- recuperare, mediante rarefazione le ore lavorate nell'intensificazione;
- ridurre l'orario ordinario di lavoro (rarefazione) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.

Quindi i seguenti casi:

- superare l'orario contrattuale settimanale sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane;
- ridurre l'orario contrattuale ordinario settimanale sino ad un minimo di 32 ore settimanali, per un massimo di 24 settimane;
- nel caso di riduzione del fabbisogno d'ore con previsione di successivo recupero il datore di lavoro potrà ridurre l'orario settimanale lavorato fino al limite minimo di 24 ore settimanali, anticipando la retribuzione contrattuale di 40 ore settimanali e ponendo le ore anticipate del lavoratore nel conto della Banca delle Ore.

Ai lavoratori e/o ai soci lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 1 (uno) sarà riconosciuta la normale retribuzione ordinaria per 40 ore settimanali e la sola maggiorazione del 10% per le ore eccedenti.

Le ore eccedenti dovranno essere contabilizzate, quali crediti del lavoratore e/o del socio lavoratore, nella Banca delle Ore.

Ai lavoratori e/o ai soci lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 2 (due) spetterà l'intera retribuzione ordinaria afferente 40 ore settimanali con corrispondente deduzione delle ore non effettivamente lavorate, dal conto della Banca delle Ore individuale.

Ai lavoratori e/o ai soci lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 3 (tre) spetterà la sola maggiorazione del 10% per le ore eccedenti le 40 settimanali e il recupero avverrà alle stesse condizioni del regime previsto al punto 1 (uno).

Il saldo massimo della Banca delle Ore potrà essere di 192 ore a favore del lavoratore e/o del socio lavoratore o dell'Azienda e/o della Società Cooperativa.

Il regime d'intensificazione e rarefazione è continuo, pertanto il saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1 gennaio dell'anno successivo. In caso di cessazione il saldo della banca delle ore sarà addebitato o accreditato con le competenze di chiusura del rapporto.

L'accredito comporterà maggiorazione del 20%.

Esclusivamente su richiesta del lavoratore e/o al socio lavoratore eventuali saldi d'intensificazione potranno essere retribuiti con la retribuzione corrente maggiorata del 20% pertanto, l'intensificazione non goduta determinerà una maggiorazione complessiva del 30% (10% all'atto dell'intensificazione e 20% all'atto della liquidazione).

Le ore d'intensificazione si considerano agli affetti normativi ore di lavoro ordinarie con composizione multiperiodale pertanto eventuale lavoro straordinario potrà essere svolto nei limiti delle condizioni contrattualmente e legalmente previste in eccedenza all'eventuale intensificazione di cui al punto che precede.

La comunicazione di rarefazione o d'intensificazione dovrà essere data al lavoratore e/o al socio lavoratore con un preavviso normale di 72 ore o, eccezionalmente, di 24 ore.

La volontaria accettazione del minore preavviso determina il diritto del lavoratore dipendente/socio lavoratore di percepire le seguenti indennità:

- da 72 a 24 ore: 0,20 centesimi all'ora di minore preavviso;
- da 24 a 0 ore: 0,40 centesimi all'ora di minore preavviso.

Nel caso di lavoro a tempo parziale i limiti ed i benefici saranno proporzionati pro-quota salvo le percentuali di maggiorazioni.

La maggiorazione, di cui ai punti che precedono, non concorre a formare la base di calcolo del TFR

TITOLO XXXVI Riduzione dell'Occupazione

Art. 143 - Per periodi di prevista lunga sospensione di lavoro, dove si può configurare anche una riduzione dell'occupazione aziendale, per mancanza di commesse od altro, il datore di lavoro, i dipendenti e le Organizzazioni Sindacali stipulanti possono accordarsi per una redistribuzione dell'attività lavorativa, con riduzione anche della retribuzione, onde evitare licenziamenti e perdite di maestranze specializzate.

TITOLO XXXVII Festività Nazionale – Festività Religione Cattolica – Festività Religioni Diverse Festività Abolite

Art. 144 - Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente CCNL, i giorni appresso specificati:

a. festività nazionali

1. 25 aprile - ricorrenza della liberazione;
2. 1 maggio - festa dei lavoratori;
3. 2 giugno - Festa della Repubblica;

b. festività infrasettimanali

1. il 1° gennaio - primo giorno dell'anno;
2. il 6 gennaio - Epifania;
3. il giorno del lunedì di Pasqua;
4. il 15 agosto - festa dell'Assunzione;
5. il 1 novembre - Ognissanti;
6. l'8 dicembre - Immacolata Concezione;
7. il 25 dicembre - Natale;
8. il 26 dicembre - Santo Stefano;
9. la solennità del Santo Patrono.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per i quali sia applicato l'orario normale settimanale di 45 (quarantacinque) ore, il trattamento economico per le festività è pari rispettivamente a 9 (nove) ore. A tutto il personale assente nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia e/o per infortunio dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice dipendente ha diritto all'indennità posta a carico dell'INPS.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore che presta la propria opera nelle su indicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione di cui all'art. 59 del presente CCNL.

Art. 145 – Religioni e Fedi diverse – I dipendenti di religione non cristiana, le cui ricorrenze siano riconosciute dallo Stato come Festività, comunicheranno tale fatto al datore di lavoro e, potranno godere delle stesse, con retribuzione, sino a concorrenza, alternativa alla retribuzione delle festività oppure, quando compatibile con l'organizzazione del lavoro e previo accordo con il datore, potranno recuperare le predette loro festività nei giorni di sabato, di domenica e/o nelle Festività infrasettimanali di cui al punto 2 dell'articolo 134.

Art. 146 – Festività Abolite – Gli importi delle festività soppresse, (pari ad una giornata di retribuzione per ogni festività) vanno versati all'ENMOA, art. 204 del presente CCNL, per attività mutualistiche ed assistenziali a favore dei dipendenti lavoratori.

Le festività abolite sono:

1. 19 marzo festività di San Giuseppe;
2. il giorno dell'Assunzione;
3. il giorno del Corpus Domini;
4. il 29 giugno SS. Pietro e Paolo.

Gli importi derivanti dalle festività abolite rientrano tra quelle somme previste dall'art. 12 della L. 153/1969, riformulato dal D. Lgs. 2/09/1997 n. 314 e quindi non imponibili sia fini ai fiscali sia previdenziali e non influiscono sugli altri istituti contrattuali.

TITOLO XXXVIII Intervallo per la Consumazione dei Pasti

Art. 147 - La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di 2 (due) ore, e viene concordato tra i lavoratori dipendenti e/o i soci lavoratori ed il datore di lavoro in funzione delle esigenze di servizio.

TITOLO XXXIX Congedo per Matrimonio

Art. 148 - Al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore, non in prova, sarà concesso in occasione del matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 (quindici) giorni consecutivi di calendario.

Durante tale periodo, per gli impiegati e gli operai decorrerà la normale retribuzione mensile, mentre il lavoratore dipendente e/o per il socio lavoratore apprendista ha diritto al pagamento di 80 (ottanta) ore di normale retribuzione.

Per i lavoratori e/o per i soci lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'Azienda e/o dalla Società Cooperativa in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno dell'INPS

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore dipendente e/o dal socio lavoratore, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 (quindici) giorni di calendario.

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

Le disposizioni del presente articolo non si applicano per i lavoratori dipendenti e/o per i soci lavoratori con contratto a termine.

TITOLO XL Volontariato

Art. 149 - Per il lavoratore dipendente e/o per il socio lavoratore impegnato in attività di servizio civile, in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed in particolare dal DPR n. 61 del marzo 94, dalla legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa.

Ai lavoratori e/o ai soci lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile o pronto soccorso, vengono riconosciuti i permessi retribuiti, fino ad un massimo di 16 (sedici) ore nell'anno solare.

Ai lavoratori dipendenti e/o ai soci lavoratori "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in particolare dalle leggi n. 49/97 e n. 266/91, le Aziende e/o le Società Cooperative, compatibilmente con le esigenze di servizio potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata fino ad un massimo di due mesi.

TITOLO XLI Maternità

Art. 150 - I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti ed i regolamenti sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri dipendenti.

Le Parti concordano che la disposizione della legge 31 dicembre 1971, n. 1204, in materia di permessi post-parto, trovino applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipendente ai sensi, per gli effetti ed alle condizioni previste dall'art. 7 della legge n. 1204/1971, nonché dalla sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale.

La lavoratrice dipendente e/o la socia lavoratrice in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale Sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la lavoratrice dipendente e/o la socia lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro 15 (quindici) giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal RDL 15 ottobre 1936, n.2128.

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice dipendente e/o la socia lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro a norma delle leggi vigenti.

Per le assenze conseguenti o correlate alla gravidanza od al puerperio l'INPS eroga le prestazioni economiche previste dalla Legge.

Il Datore di lavoro anticiperà le Indennità dovute dall'INPS ponendole a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici dipendenti e/o delle socie lavoratrice assunte con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della Legge 29 febbraio 1980 n. 33,

I periodi di assenza obbligatoria sono computati agli effetti indicati dall'art. 6 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204; il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della Legge 30 dicembre 1971 n. 1204.

La lavoratrice madre dipendente e/o la socia madre lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge, quali:

- a. licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'Azienda e/o dalla Società Cooperativa;
- b. ultimazione per la quale la lavoratrice madre era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato per scadenza dei termini.

Dichiarazione a Verbale - Le Parti, al fine di incrementare l'occupazione femminile e di dare valore sociale al sostegno della lavoratrice e/o della socia lavoratrice madre, si impegnano a promuovere in tutte le sedi istituzionali proposte e soluzioni tali da trasferire i costi totali della maternità sulla fiscalità generale.

TITOLO XLII

Ferie

Art. 151 - Il lavoratore dipendente e/o il socio lavoratore di cui al presente contratto matura un periodo di ferie annuali nella misura di 28 (ventotto) giornate di calendario, pari a quattro settimane, (160 ore lavorative), comprensive dei relativi sabato e domeniche.

Le ferie maturano mensilmente pro quota nella misura di 13,33 ore per ciascun mese lavorato.

Compatibilmente con le esigenze dell'Azienda e/o della Società Cooperativa, e dei lavoratori dipendenti e/o il socio lavoratore, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie pari a due settimane.

Le ferie non potranno essere ordinariamente frazionate in più di tre periodi.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile.

Per indifferibili ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare in servizio il lavoratore dipendente e/o il socio lavoratore nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute.

Durante il periodo di ferie, al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore, spetta la paga base nazionale oltre agli emolumenti fissi mensilmente ricorrenti.

La malattia che coincide con il periodo di ferie ne sospende il godimento, fatti salvi i casi in cui l'Inps o l'ASL, su richiesta dell'Azienda e/o della Società Cooperativa o autonomamente, accertino che il tipo di malattia diagnosticata è compatibile con il proficuo godimento, cioè con la funzione propria delle ferie di recupero delle energie psico-fisiche.

In ambedue i casi di cui sopra, il periodo di ferie non goduto sarà utilizzato in un momento successivo, previo accordo con l'Azienda e/o la Società Cooperativa.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno.

Il mese di assunzione o di cessazione si intende mese intero nel caso siano state lavorate almeno 88 ore ordinarie.

Nel caso di lavoratore e/o di socio lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e con l'accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio, nei limiti previsti dalla legge.

TITOLO XLIII

Aspettativa per Malattia od Infortunio

Art. 152 - Al lavoratore dipendente/socio lavoratore assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta per comprovate e gravi ragioni deve, salvo impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla Legge, essere concesso un periodo d'aspettativa continuativo o frazionato in due periodi senza re-

tribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, (ivi compreso il TFR), pari a 15 (quindici) giorni per ogni anno d'anzianità maturata fino ad un massimo di 6 (sei) mesi, con conservazione del posto di lavoro.

Il lavoratore dipendente/socio lavoratore che entro 7 (sette) giorni della scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato a tutti gli effetti dimissionario.

L'Azienda e/o la Società Cooperativa qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al lavoratore dipendente/socio lavoratore di riprendere il lavoro nel termine di 7 (sette) giorni.

Salvo diverso accordo scritto con l'Azienda e/o con la Società Cooperativa, il lavoratore e/o il socio lavoratore che durante l'aspettativa prenda lavoro subordinato e non, ancorchè non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa (c.d. "in tronco"), senza riconoscimento del preavviso contrattuale.

Il lavoratore dipendente/socio lavoratore, ammalato o infortunato sul lavoro, potrà richiedere il prolungamento del periodo d'aspettativa per un ulteriore periodo, la cui durata massima sarà pari al 50% di quanto previsto al primo comma del presente articolo (7,5 giorni per ogni 12 mesi d'anzianità maturata con il massimo di tre mesi), alle seguenti condizioni:

1. che siano esibiti dal lavoratore dipendente/socio lavoratore regolari certificati medici;
2. che non si tratti di malattie per le quali è ragionevole presumere l'impossibilità della ripresa del lavoro;
3. che il periodo richiesto sia considerato d'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto, ivi compreso il TFR.

TITOLO XLIV Malattia - Infortunio

Art. 153 - L'assenza per malattia, salvo i casi di giustificato impedimento, deve essere comunicata entro le prime 4 (quattro) ore dall'inizio del lavoro.

Inoltre, il lavoratore dipendente/socio lavoratore deve trasmettere all'Azienda e/o alla Società Cooperativa, entro 2 (due) giorni dall'inizio della malattia, il relativo certificato medico.

In assenza di ciascuna delle due comunicazioni che precedono, salvo il caso di comprovato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Il lavoratore dipendente/socio lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro.

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

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

In caso d'assenza per malattia o infortunio è assicurato il seguente trattamento:

A. Periodo di comporta

1. il lavoratore dipendente/socio lavoratore non in prova, con anzianità di servizio fino a due anni, in caso di malattia ha diritto al mantenimento del posto di lavoro (cosiddetto periodo di comporta) per assenza continuativa o frazionata fino ad un massimo di complessivi sei mesi, nel periodo degli ultimi 5 anni;
2. il lavoratore dipendente/socio lavoratore non in prova, con anzianità di servizio superiore a due anni, in caso di malattia ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative ed anche per eventi morbosi diversi, fino ad un massimo di sei mesi, con l'incremento di una settimana per ciascun anno lavorato oltre il biennio, ma con il limite complessivo di 12 (dodici) mesi, pari a 365 giorni di prognosi complessiva, nel periodo di 5 (cinque) anni;
3. in caso d'infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente e/o il socio lavoratore non in prova, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca, al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore medesimo, di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro od il certificato d'inabilità od inabilità permanente al lavoro;
4. in caso di malattia professionale il lavoratore dipendente e/o il socio lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.

Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini sopra indicati, salvo il caso d'inabilità od inabilità permanente, per le quali l'Azienda e/o per le quali la Società Cooperativa può recedere senza preavviso, è facoltà del datore di lavoro risolvere il rapporto di lavoro con riconoscimento del preavviso contrattuale.

B. Trattamento economico

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia, infortunio o malattia professionale l'Azienda e/o la Società Cooperativa corrisponderà al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore, quanto previsto ai punti C) e D) che seguono:

C. Caso di Malattia e/o infortunio non professionale

1. i primi 3 giorni (carenza) sono retribuiti, nella percentuale dell'80% solo se la malattia sia superiore a 10 giorni lavorativi di durata dell'evento, qualora l'assenza sia dovuta a ricovero o degenza in strutture ospedaliere od equivalente e tali circostanze siano debitamente documentate, la carenza è dovuta a partire dal primo giorno di malattia;
2. per il lavoratore dipendente/socio lavoratore con anzianità di lavoro fino a 2 (due) anni: integrazione della prestazione INPS fino a garantire l' 80% dell'intero trattamento economico netto che avrebbe percepito lavorando, per la durata massima del periodo di comporto contrattuale per sommatoria di 6 (sei) mesi;
3. per il lavoratore dipendente/socio lavoratore con anzianità di lavoro superiore a due anni: integrazione del trattamento INPS fino a garantire il 90% dell'intero trattamento economico netto per i primi 6 (sei) mesi ed il 40% per il residuo comporto contrattuale, sempre entro il limite massimo complessivo nel quinquennio di 12 (dodici) mesi;
4. Gli ulteriori benefici previsti dalle prestazioni mutualistiche d'origine contrattuale.

Salvo diversa intesa, eventuali prestazioni mutualistiche, garantite anche con contribuzione dell'Azienda e/o della Società Cooperativa, non concorreranno a formare le percentuali di garanzia del trattamento economico complessivamente dovuto al collaboratore per il caso di malattia.

D. Caso d'Infortunio o Malattia Professionale

1. Per il giorno dell'infortunio o dell'inizio della malattia professionale, il 100% della retribuzione netta che avrebbe percepito lavorando;
2. Per il 1°, 2° e 3° giorno successivi alla data dell'evento l'80% della retribuzione netta che avrebbe percepito lavorando;
3. Per i successivi giorni dal 4° all'89°, un'integrazione della prestazione INAIL nella misura del 40 % della retribuzione che avrebbe percepito lavorando;
4. Dal 90° giorno e successivi, un'integrazione della prestazione INAIL nella misura atta a garantire il 70% della retribuzione netta che l'infortunato avrebbe percepito lavorando;
5. Nel caso d'infortunio "in itinere" le integrazioni aziendali alle prestazioni INAIL, ad eccezione del primo giorno a tutti gli effetti considerato come lavorato, saranno quelle necessarie a garantire il trattamento economico complessivo netto equivalente al caso di malattia e/o infortunio non professionale.

Agli effetti retributivi, per ogni periodo di malattia il computo inizia dal primo giorno d'assenza mentre, ai fini del comporto, il computo opera nell'arco mobile degli ultimi 5 anni.

L'integrazione non è dovuta se l'INPS e/o INAIL non riconoscono per qualsiasi motivo l'indennità a loro carico.

Durante il periodo di prova, non è dovuta al lavoratore dipendente/socio lavoratore, nessuna integrazione da parte dell'Azienda e/o della Società Cooperativa.

Le visite mediche di controllo del personale sulle assenze dal lavoro per malattia sono espletate dalle unità Sanitarie Locali e/o INPS alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

Per consentire l'effettuazione delle visite fiscali, il lavoratore dipendente e/o il socio lavoratore è tenuto al rispetto delle fasce orarie di reperibilità secondo le disposizioni dettate dalla competente autorità..

Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia ed infortunio, valgono le norme di legge vigenti sia nazionali sia regionali.

TITOLO XLV Gratifica Natalizia

Art. 154 - In occasione delle feste natalizie l'Azienda e/o la Società Cooperativa dovrà corrispondere al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore dipendente e/o il socio lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso l'Azienda e/o presso la Società Cooperativa.

Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 88 (ottantotto) ore ordinarie lavorate nel mese è computato come mese intero.

TITOLO XLVI Trattamento Economico

Art. 155 - La normale retribuzione mensile del lavoratore dipendente e/o del socio lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

1. paga base nazionale (contingenza più minimo tabellare, con esclusione di ogni altro elemento della retribuzione) di cui all'art. 45 del presente CCNL;
2. elemento economico "Premio Variabile o Premio Produzione Presenza", di cui all'art. 18 del presente CCNL;
3. eventuali scatti di anzianità, di cui all'art. 156 del presente CCNL;
4. eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva sia di primo che di secondo livello, di cui all'art. 18 del presente CCNL;
5. eventuali elementi retributivi pattuiti con i singoli lavoratori e/o i soci lavoratori.

L'elemento economico "Premio Variabile o Premio Produzione Presenza" deve essere calcolato fra le parti stipulanti il presente CCNL nella contrattazione di secondo livello.

A titolo sperimentale, in assenza della predetta contrattazione avente contenuti economici, dal 1 gennaio 2011 dovranno riconoscersi i seguenti importi mensili lordi per tredici mensilità, utili per il calcolo del TFR, a titolo di voce forfetaria sostitutive della contrattazione di 2° livello:

Classificazione del Personale Livelli	Indennità Sostitutiva per mancanza di contrattazione di 2° livello dal 01.07.2013
Quadri	39,50
I°	36,50
II°	35,00
III°	33,00
IV°	32,00
V°	31,00
VI°	30,00
VII°	29,00
VIII°	28,00

L'importo riconosciuto a titolo d'Indennità Sostitutiva di 2° livello è assorbibile, sino a concorrenza, in caso di successiva contrattazione ed accordo di 2° livello.

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 5% (cinque per cento) mensile della paga base nazionale.

La quota oraria della retribuzione per tutti i lavoratori dipendenti e/o per tutti i soci lavoratori ed in tutti i casi si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale:

- a. 173, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;
- b. 182, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42 ore settimanali;
- c. 195, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali.

La quota giornaliera della retribuzione per tutti i lavoratori dipendenti e/o per i soci lavoratori ed in tutti i casi si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).

TITOLO XLVII Aumenti Periodici di Anzianità

Art. 156 - Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Azienda e/o la stessa Società Cooperativa il dipendente e/o il socio lavoratore ha diritto a 10 (dieci) scatti triennali.

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 in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:

<i>Livelli</i>	<i>Euro</i>	<i>Livelli</i>	<i>Euro</i>
Quadri Direzione	26,50	IV°	21,50
Quadri	25,50	V°	20,50
I°	24,50	VI°	20,50
II°	23,50	VII°	20,00
III°	22,50	VIII°	20,00

In occasione del nuovo scatto di anzianità l'importo riportato in tabella va a sommarsi agli scatti precedenti. L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

TITOLO XLVIII

Trasferta

Indennità per uso di mezzo di trasporto di proprietà del Lavoratore Dipendente e/o del Socio Lavoratore

Art. 157 – Al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore in trasferta oltre al rimborso delle spese di viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto dell'Azienda e/o della Società Cooperativa, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera pari a 1/52° della Paga Base Nazionale mensile.

L'indennità di trasferta ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede, l'eventuale prolungamento d'orario ed i tempi di viaggio eccedenti le 8 ore giornaliere.

Se al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore sono state attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e le relative spese saranno a carico dell'Azienda e/o della Società Cooperativa.

Qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del lavoratore dipendente e/o del socio lavoratore, deve essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese di manutenzione e di trasporto per usura del mezzo, un compenso da determinare direttamente tra il datore di lavoro ed il lavoratore dipendente e/o il socio lavoratore ovvero in difetto, dalla Commissione di Garanzia e Conciliazione di cui all'art 188 del presente CCNL.

TITOLO XLIX

Indennità - Indennità Disagio - Prestazioni Speciali

Art. 158 - Campo di applicazione - Le indennità previste dal presente titolo saranno attribuite, caso per caso secondo le occorrenze, in tutte le Aziende e/o le Società Cooperative che occupino più di 10 dipendenti, inclusi gli apprendisti.

Le indennità saranno pagate per dodici mensilità o pro rata in caso di frazioni utili di mese.

I lavoratori e/o i soci lavoratori in malattia, infortunio, ferie, permesso, recupero, aspettativa, maternità sospensione disciplinare non hanno diritto a percepire le indennità.

Art. 159 - Contrattazione di Secondo livello Aziendale o Territoriale – Le Aziende e/o le Società Cooperative potranno prevedere, con apposita contrattazione integrativa aziendale o territoriale, alla modificazione o alla integrazione delle indennità di cui al presente titolo.

Art. 160 - Indennità di Campo - Al personale dipendente e/o al socio lavoratore che presta servizio in aeroporto, viene corrisposta, per ogni giornata di presenza, una indennità di campo nelle seguenti misure:

1. ove l'aeroporto disti fino a 20 Km da centro urbano Euro 0,15;
2. ove l'aeroporto disti più di 20 Km dal centro urbano Euro 0,20.

Art. 161 - Indennità sotterranei - I lavoratori e/o i soci lavoratori che, nel rispetto della vigente normativa sulla salubrità dei luoghi di lavoro, prestino la loro attività lavorativa in locali sotterranei o privi di illuminazione naturale, percepiranno un'indennità giornaliera di 0,20 Euro.

Art. 162 - Indennità mensa - Le Aziende e/o le Società Cooperative, con più di 10 dipendenti compresi i soci lavoratori che non abbiano attivato il servizio mensa erogheranno ai dipendenti e/o ai soci lavoratori, il cui orario di lavoro preveda la pausa pranzo ovvero una prestazione lavorativa suddivisa in due parti, un' indennità sostitutiva del servizio mensa, cd. "ticket restaurant" pari a 3,00 Euro giornalieri.

Nota a verbale - Le parti richiamano la giurisprudenza e la normativa sull'assoluto carattere non retributivo dell'indennità sostitutiva della mensa.

Art. 163 - Indennità locali rumorosi - I lavoratori e/o i soci lavoratori che prestino l'intera attività lavorativa in locali al cui interno siano attive per la maggior parte del tempo, stampanti o altri macchinari rumorosi percepiranno un'indennità giornaliera pari a 0,25 Euro.

Art. 164 - Indennità vestiario - Divisa di lavoro - Le Aziende e/o le Società Cooperative che richiedano al loro personale di indossare un determinato vestiario saranno tenuti a fornirlo ai dipendenti e/o ai soci lavoratori senza alcuna partecipazione alle spese da parte degli stessi.

I costi delle riparazioni di sartoria, per un importo forfettario di 30,00 euro all'anno per gli uomini e di 60,00 euro per le donne saranno erogati direttamente dall'Azienda e/o dalla Società Cooperativa ai lavoratori e/o ai soci lavoratori.

I capi saranno sostituiti una volta l'anno e dovranno prevedere indumenti estivi ed invernali.

Art. 165 - Indennità vestiario - Codice di abbigliamento - Le Aziende e/o le Società Cooperative che richiedano al proprio personale di vestire secondo determinate regole, (cd. Codice di abbigliamento) erogheranno ai dipendenti e/o ai soci lavoratori nei mesi di Aprile e Settembre una speciale indennità pari a 60,00 Euro.

Art. 166 - Indennità di maneggio denaro - Il dipendente e/o il socio lavoratore la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per pagamenti e riscossioni, con responsabilità per errori, anche finanziari ha diritto ad una indennità in misura pari al 5% della paga base nazionale del livello di appartenenza.

TITOLO L Indennità in Caso di Morte

Art. 167 - In caso di morte del lavoratore dipendente e/o del socio lavoratore, le competenze di chiusura, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti a norma dell'art. 2122 del Codice Civile, al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del lavoratore dipendente e/o del socio lavoratore, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è diverso accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti. In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità saranno attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del lavoratore dipendente e/o del socio lavoratore circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

TITOLO LI Corresponsione della Retribuzione - Reclami sulla Busta Paga

Art. 168 - La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'Azienda e/o della Società Cooperativa, il nome ed il cognome del lavoratore dipendente e/o del socio lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

Art. 169 - Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza tra la somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità del denaro, dovrà essere fatta all'atto del pagamento; il lavoratore, dipendente e/o il socio lavoratore che non provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta paga stessa.

Qualsiasi reclamo sulla retribuzione, ovvero inerente al rapporto di lavoro, deve essere presentato dal lavoratore dipendente e/o dal socio lavoratore, a pena di decadenza, entro 6 (sei) mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro dello stesso.

TITOLO LII Cauzioni

Art. 170 - Per le mansioni che la giustificano il datore di lavoro stabilirà per iscritto di volta in volta l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata dai lavoratori e/o da soci lavoratori.

La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato, depositati presso un istituto bancario e vincolati dal datore di lavoro, oppure potrà essere versata in un libretto di risparmio parimenti vincolato dal datore di lavoro, il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli sono consegnati.

Gli interessi e gli eventuali premi maturati restano a disposizione del lavoratore e/o del socio lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità.

La cauzione potrà anche essere prestata, con il consenso del datore di lavoro, mediante polizza di garanzia costituita presso un istituto assicuratore o con fidejussione bancaria.

In tal caso il datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera.

La cauzione rimane di proprietà del lavoratore e/o del socio lavoratore o dei suoi aventi diritto, e non può comunque confondersi con i beni dell'Azienda e/o della Società Cooperativa.

Art. 171 - Diritto di rivalsa - Il datore di lavoro ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera.

In caso di disaccordo, dovrà essere esperito un tentativo di componimento attraverso la Commissione di Garanzia e Conciliazione di cui all'art. 190 del presente CCNL.

Art. 172 - Ritiro cauzioni per cessazione rapporto - All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistano valide ragioni di contestazione da parte del datore di lavoro, il prestatore d'opera dovrà essere posto in condizione di poter ritirare la cauzione entro il termine di quindici giorni dalla data di cessazione dal servizio.

TITOLO LIII

Risoluzione del Rapporto di Lavoro – Preavviso

Art. 173 - Il datore di lavoro potrà recedere dal rapporto di lavoro per "giusta causa" o per "giustificato motivo".

A. **Recesso per "giusta causa"**. Si ha quando sia caduto in modo grave immediato ed irreversibile il rapporto fiduciario nei confronti del lavoratore e/o del socio lavoratore. A titolo esemplificativo tale recesso si avrà in caso:

1. di diverbio litigioso, seguito da vie di fatto all'interno dell'Azienda e/o della Società Cooperativa;
2. d'insubordinazione verso il datore di lavoro o di lui preposti, che abbia determinato documento all'Azienda e/o alla Società Cooperativa;
3. d'appropriazione di beni dell'Azienda e/o della Società Cooperativa o di terzi effettuato sul luogo di lavoro;
4. di danneggiamento volontario di beni dell'Azienda e/o della Società Cooperativa o di terzi effettuato presso l'Azienda e/o la Società Cooperativa;
5. di concorrenza diretta all'Azienda e/o alla Società Cooperativa in cui presta la propria opera, o presso altre Aziende e/o altre Società Cooperative;
6. di falsificazione fraudolenta di documentazione dell'Azienda e/o della Società Cooperativa;
7. di assenza ingiustificata protratta oltre tre giornate consecutive, escluse le domeniche;
8. di sei giornate di assenza ingiustificata nel triennio, anche non consecutive.

B. **Recesso per "giustificato motivo soggettivo"**. Si effettua per gravi inadempienze e per:

1. mancanze gravi che non sono però idonee a rompere, in modo grave ed immediato, il rapporto fiduciario;
2. e mancanze (meno gravi) alla disciplina del lavoro ed alle disposizioni disciplinari, così come esemplificato dall'art 174 del presente CCNL, che siano state preventivamente contestate e che abbiano originato, anche per plurirecidiva specifica, richiami, multa e sospensione.

C. **Recesso per "giustificato motivo oggettivo"**. Si ha per motivi esterni alla disciplina del lavoro ed indipendenti dalla volontà del lavoratore e/o del socio lavoratore, quali ad esempio:

1. soppressione del posto di lavoro;
2. riduzione permanente dell'attività;
3. cessazione dell'attività;
4. esigenze di ristrutturazione, riorganizzazione, razionalizzazione delle attività che determinino esuberi strutturali.

I recessi previsti sui punti B) e C) danno diritto al lavoratore e/o al socio lavoratore di ricevere il preavviso contrattuale in costanza di lavoro oppure la relativa indennità sostitutiva.

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono stabiliti dal successivo articolo 174 del presente CCNL.

Il lavoratore dipendente e/o il socio lavoratore può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto con raccomandata od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo articolo 174 del presente CCNL.

Art. 174 - 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 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 e/o al socio lavoratore 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 il presente articolo del CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso tale indennità sostitutiva sarà utile agli effetti del TFR.

Il periodo di preavviso lavorato sarà utile alla maturazione delle retribuzioni dirette e differite, sarà computato agli effetti del TFR.

I termini di preavviso per ambedue le Parti stipulanti il presente CCNL sono:

Classificazione del Personale	fino a 5 anni di anzianità	fino a 10 anni di anzianità	oltre a 10 anni di anzianità
Quadro Direzione	80 di giorni di calendario	100 di giorni di calendario	120 di giorni di calendario
Quadro	80 di giorni di calendario	100 di giorni di calendario	120 di giorni di calendario
Livello I°	80 di giorni di calendario	90 di giorni di calendario	100 di giorni di calendario
Livello II°	70 di giorni di calendario	80 di giorni di calendario	90 di giorni di calendario
Livello III°	60 di giorni di calendario	70 di giorni di calendario	80 di giorni di calendario
Livello IV°	50 di giorni di calendario	60 di giorni di calendario	70 di giorni di calendario
Livello V°	40 di giorni di calendario	50 di giorni di calendario	60 di giorni di calendario
Livello VI°	30 di giorni di calendario	40 di giorni di calendario	50 di giorni di calendario
Livello VII°	20 di giorni di calendario	30 di giorni di calendario	40 di giorni di calendario
Livello VIII°	15 di giorni di calendario	20 di giorni di calendario	25 di giorni di calendario

TITOLO LIV

Trattamento di Fine Rapporto

Art. 175 - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore e/o al socio 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 dell'art. 2120 codice civile è quella composta esclusivamente dalle somme erogate a specifico titolo di:

1. paga base tabellare conglobata come prevista dal presente contratto;
2. eventuali scatti di anzianità di cui all'art. 156 del presente contratto;
3. assegni "ad personam";
4. aumenti di merito e/o superminimi;
5. tredicesima mensilità e premio ferie;
6. eventuali indennità erogate con continuità.

Art. 176 - Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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

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

Art. 177 - Anticipazioni del trattamento di fine rapporto - Ai sensi dell'art. 2120 cod. civ., la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori e/o dei soci lavoratori con almeno 8 anni di servizio in Azienda e/o nella Società Cooperativa, 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 di 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 e/o dei soci lavoratori.

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 e/o Società Cooperativa il verbale di 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 lavoratore dipendente e/o del socio dipendente e/o di socio di far pervenire all'Azienda e/o alla Società Cooperativa il verbale di assegnazione;
4. l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'art. 2120 cod. civ. e con priorità delle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni saranno concesse anche:

1. in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore e/o del socio lavoratore, purché idoneamente documentate;
2. ai sensi della legge n. 53/2000, per sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'articolo 5 del D. Lgs. 26.3.2001 n. 151 (astensione facoltativa) e dei congedi per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6 della legge 8.3.2000 n. 53 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo);
3. sostenere le spese connesse alle patologie di morbi di grave entità riconosciute dalle strutture pubbliche;
4. alla lavoratrice e/o alla socia lavoratrice madre ed al lavoratore e/o al socio lavoratore padre che ne faccia richiesta, in caso di utilizzo dell'intero periodo di astensione facoltativa senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
5. 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 di 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.

TITOLO LV

Cessione - Trasformazione dell'Azienda e/o della Società Cooperativa

Art. 178 - Per il trapasso, la cessione ed il fallimento dell'Azienda e/o della Società Cooperativa si fa riferimento alle disposizioni di legge.

TITOLO LVI

Indumenti - Attrezzi di Lavoro - Visite di Inventario

Art. 179 - E' a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che il lavoratore e/o il socio lavoratori sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico- sanitari.

Il datore di lavoro è inoltre, tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.

Il lavoratore dipendente e/o il socio lavoratore deve conservare in buono stato tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto.

Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione darà diritto all'Azienda e/o alla Società Cooperativa di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.

In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, il lavoratore dipendente e/o il socio lavoratore deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

Nessun dipendente può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che, per ordine superiore, venisse fatta agli oggetti affidatigli.

TITOLO LVII Tutela della Salute e della Integrità Fisica del Lavoratore Ambiente di Lavoro

Art. 180 - Le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle Aziende e/o nelle Società Cooperative, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore dipendente e/o del socio lavoratore sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione e sicurezza sul luogo di lavoro.

Nei casi previsti dalla legge e dagli accordi contrattuali ai vari livelli, l'Azienda e/o la Società Cooperativa fornirà gratuitamente idonei Dispositivi di Protezione Individuale (PDI) mezzi protettivi osservando tutte le precauzioni igieniche.

Ciascun lavoratore dipendente e/o socio lavoratore, deve prendersi cura della propria sicurezza, della propria salute e di quella degli altri lavoratori e/o degli altri soci lavoratori presenti sul luogo di lavoro, sui quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In particolare i lavoratori e/o i soci lavoratori devono:

1. contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
2. osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
3. utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;
4. utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
5. segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza;
6. non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
7. non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori e/o altri soci lavoratori;
8. partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro.

TITOLO LVIII Divieti

Art. 181 - E' proibito al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore di prestare la propria opera presso l'Azienda e/o la Società Cooperative diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico.

Una volta risolto il contratto di lavoro il dipendente e/o il socio lavoratore non deve abusare, in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

TITOLO LIX Risarcimento Danni

Art. 182 - I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente e tempestivamente al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore.

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

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

TITOLO LX

Mobbing e Molestie Sessuali

Art. 183 - Le Parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale.

Il datore di lavoro si impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o da lavoratori/lavoratrici e/o da soci lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo di lavoro.

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le Parti convengono di affidare all'Osservatorio Nazionale la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento alla individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale e di formulare proposte alle parti firmatarie il presente CCNL per prevenire e reprimere tali situazioni.

Art. 184 - Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi comportamento indesiderato basato sul sesso e lesivo della dignità personale e convengono di recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al Decreto legislativo n. 145 del 30 maggio 2005.

Sono considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice e/o di un lavoratore e di creare un clima d'intimidazioni, ostile, degradante, umiliante e offensivo.

Il datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure per prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

TITOLO LXI

Doveri del Lavoratore Dipendente - Socio Lavoratore Disposizioni Disciplinari - Licenziamenti

Art. 185 - Doveri del Lavoratore Dipendente e/o del Socio Lavoratore - Il lavoratore dipendente e/o il socio lavoratore deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare, deve:

1. osservare l'orario di lavoro stabilito ed adempiere a tutte le formalità che ha posto in essere per il controllo delle presenze;
2. svolgere tutti i compiti assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme di legge, del presente CCNL e delle disposizioni aziendali praticate con la massima diligenza ed assiduità;
3. conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda e/o della Società Cooperativa evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato praticate presso l'Azienda e/o presso la Società Cooperativa stessa;
4. evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'Azienda e/o della Società Cooperativa in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività, in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;
5. usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con la Cooperativa;
6. evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'Azienda e/o della Società Cooperativa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'Azienda e/o della Società Cooperativa, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;
7. rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'Azienda e/o la Società Cooperativa e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti.

Art. 186 - Disposizioni Disciplinari - I lavoratori dipendenti e/o il socio lavoratore, che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con :

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

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore dipendente e/o del socio lavoratore, 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 e/o il socio lavoratore avrà la possibilità di presentare le controdeduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.

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

Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

1. ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
2. esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
3. si rifiuti di svolgere determinati compiti o di seguire determinate procedure, quando essi rientrano nelle dichiarazioni e/o nei profili del proprio livello;
4. si assenti dal lavoro per un giorno senza comprovata giustificazione;
5. non dia immediata notizia all'Azienda e/o alla Società Cooperativa di ogni mutamento della propria dimora.

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

1. arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
2. si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
3. non dia immediata notizia all'Azienda e/o alla Società Cooperativa di ogni mutamento della propria dimora, durante i congedi.
4. commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Il licenziamento disciplinare, salva ogni altra azione legale, si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

1. assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
2. grave violazione degli obblighi di cui all'art. 185;
3. recidiva nell'infrazione alle norme di legge circa la sicurezza;
4. l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
5. l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'Azienda e/o della Società Cooperativa, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
6. il reiterato comportamento oltraggioso verso il datore di lavoro, i superiori, i colleghi od i sottoposti; la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione.

I proventi delle multe dovranno essere versati all'ENMOA.

Art. 187 – Licenziamenti - Fermo restando l'ambito di applicazione della L. 604/1966, come modificata dall'art. 18 della L. 300/1970 e della L. 108/1990, l'Azienda e/o la Società Cooperativa può procedere al licenziamento del dipendente:

1. per riduzione del personale;
2. per giustificato motivo, con preavviso, ai sensi dell'art. 3 della L. 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 c.c., nei casi che non consentono la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, quali ad esempio, quelli indicati di seguito:
 - a. insubordinazione od offese 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 colposo che possa compromettere la sicurezza, l'incolumità del personale, del pubblico, che costituisca danneggiamento agli impianti, alle attrezzature ed ai materiali;
 - d. riproduzioni od esportazione di progetti, documenti, macchine, utensili o di altri oggetti di proprietà dell'Azienda e/o della Società Cooperativa;
 - e. abbandono ingiustificato del posto del lavoro del custode;
 - f. rissa nei luoghi di lavoro o grave offese verso i compagni di lavoro;
 - g. molestie sessuali;
 - h. per riconosciuta e grave comportamento di mobbing;
 - i. dopo 3 (tre) assenze ingiustificate o 3 (tre) giorni consecutivi di assenze ingiustificate;
 - j. recidiva in una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a due sospensioni nell'anno precedente;

- k. Grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel modello di organizzazioni e gestione adottato dall'Azienda e/o dalla Società Cooperativa ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231/01, che non siano in contrasto con le norme di legge e le disposizioni contrattuali.

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze richiamate al punto 3), l'Azienda e/o la Società Cooperativa potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore e/o del socio lavoratore con effetto immediato per un periodo non superiore di 10 (dieci) giorni.

Nel caso in cui l'Azienda e/o la Società Cooperativa decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal momento nel quale ha avuto inizio la sospensione, considerando sospensione non retribuita il tempo intercorrente dall'inizio della sospensione cautelare non disciplinare fino alla data di effettiva cessazione.

In ogni caso il lavoratore e/o il socio lavoratore è tenuto al risarcimento dei danni a norma di legge.

TITOLO LXII

Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

Art. 188 - E' costituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, in seno all'ENBOA od all'ERBOA, composta da sei membri di cui tre nominati dalle Organizzazioni Datoriali e tre nominati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- 1) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione nell'Azienda e/o nella Società Cooperativa del presente CCNL e della contrattazione integrativa di II livello;
- 2) tentare la bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
- 3) intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "Premio Variabile o Premio di Produzione Presenza" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di II livello;
- 4) verificare e valutare l'effettiva applicazione nella singole Aziende e/o Cooperative di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalla sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente e/o di un solo socio lavoratore dell'Azienda e/o della Società Cooperativa: quest'ultima è tenuta a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;
- 5) esame ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
- 6) esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- 7) definire la classificazione del personale, come previsto dall'artt. 42 e 43 del presente CCNL;
- 8) definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa inerenti l'interpretazione delle clausole contrattuali.

TITOLO LXIII

Composizione delle Controversie

Art. 189 - In caso di controversie tra l'Azienda e/o la Società Cooperativa ed il lavoratore dipendente e/o il socio lavoratore sui contenuti o sull'applicazione delle tipologie contrattuali di cui al presente titolo, le Parti, fermi restando i legittimi diritti delle parti in lite, valutano nei modi conformi allo spirito bilaterale che uniforma il presente CCNL, di individuare quale metodologia, vincolante per le Associazioni firmatarie ed i loro assistiti, quanto segue:

1. per controversie sui contenuti dei contratti stipulati: invio delle ragioni del contenzioso all'Ente Bilaterale Nazionale o all'Ente Bilaterale Regionale e successiva attivazione della Commissione di Garanzia e Conciliazione;
2. per controversie sull'applicazione dei contratti stipulati: invio da parte dell'attore della vertenza della copia degli atti all'Ente Bilaterale Nazionale e/o all'Ente Bilaterale Regionale (se costituita), ai fini di consentirne un'attività di statisticazione e valutazione giurisprudenziale.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle leggi 15 luglio 1966, n. 604, ed 11 maggio 1990 n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui all'art n. 188 del presente CCNL.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in quattro copie, dovranno essere sottoscritti anche dai lavoratori dipendenti e/o dai soci lavoratori e dai datori di lavoro interessati.

Due copie del verbale saranno inviate all'Ufficio Provinciale del Lavoro (Legge 11 agosto 1973, n. 533).

La parte interessata, sia essa lavoratore dipendente e/o socio lavoratore che datore di lavoro, alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta ovvero conferisce mandato.

La Commissione di cui all'art. n. 188 del presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione: l'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 15 (quindici) giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

Nota a Verbale - Le fattispecie del presente Titolo vengono demandate all'Ente Bilaterale Nazionale- ENBOA- per un più attento esame, fino al raggiungimento di soluzioni pratiche ed applicative.

TITOLO LXIV Patronati

Art. 190 - Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle Aziende e/o Società Cooperativa, per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione e/o convenzionate con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL.

Inoltre, si conviene quanto segue: gli Istituti di Patronato potranno svolgere i compiti previsti dalla legge, mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle Aziende e/o delle Società Cooperative, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei Patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole Aziende e/o Cooperative le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore dipendente e/o con un socio lavoratore dell'Azienda e/o della Società Cooperativa per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione Aziendale, la quale provvederà a rilasciare al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo.

I rappresentanti del Patronato usufruiranno di appositi Albi messi a disposizione dalle Aziende e/o delle Società Cooperative per informazioni di carattere generale.

TITOLO LXV Strumenti Paritetici Nazionali

Art. 191 - Strumenti nazionali - Le Parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella premessa e nel CCNL concordano sull'opportunità di istituire:

1. la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale;
2. la Commissione paritetica permanente per le pari opportunità;
3. l'Osservatorio nazionale;
4. la Commissione paritetica nazionale.

Le Commissioni di cui sopra sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dal CNAI e tre designati dalle OO.SS.

Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

Tutte le commissioni di cui sopra saranno disciplinate e gestite dall'ENBOA quelli a carattere nazionale e dalle ERBOA Regionali quelle a livello Territoriali.

Art. 192 - Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale - Le Parti, tenuto conto dell'evoluzione della normativa sociale a livello comunitario ed in funzione dei processi di recepimento delle direttive comunitarie nell'ordinamento italiano, concordano sull'esigenza di partecipare attivamente allo sviluppo del dialogo sociale, affinché vengano analizzati ed approfonditi i percorsi di armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro.

In particolare qualora l'Unione Europea emanasse raccomandazioni o direttive che interessino il settore Terziario e Servizi, le Parti si incontreranno al fine di valutare l'opportunità di definire avvisi comuni da sottoporre al legislatore italiano preventivamente all'emanazione della normativa di recepimento.

Le Parti considerano pertanto preminente analizzare e monitorare l'impatto dei processi che avvengono a livello europeo sulle politiche nazionali di settore e sulla contrattazione, con particolare riferimento a:

1. dialogo sociale europeo settoriale;
2. evoluzione dei Comitati Aziendali europei;
3. responsabilità sociale delle imprese e codici di condotta;
4. diritti di informazione, consultazione e partecipazione;
5. società europea;
6. coordinamento europeo delle politiche contrattuali.

A tal fine, le Parti concordano di istituire la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale, essa opererà di concerto con il sistema bilaterale esistente.

La Commissione, che si riunirà di norma trimestralmente ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti, avrà anche il compito di valutare gli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo di settore per esprimere alle Organizzazioni stesse un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.

Art. 193 - Commissione permanente per le pari opportunità - Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.

Alla Commissione permanente per le pari opportunità sono assegnati i seguenti compiti:

1. studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro, ivi compresi quelli elaborati dall'Osservatorio sul mercato del lavoro;
2. seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
3. promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa, favorendo anche l'utilizzo dello strumento del contratto d'inserimento/reinserimento;
4. individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla legge n. 53 dell'8 marzo 2000;
5. predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge n. 125 del 10 aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;
6. favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di "mobbing" nel sistema delle relazioni di lavoro, di cui all'art. 183;
7. analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli Organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
8. raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della legge n. 53 dell'8 marzo 2000 e diffondendo le buone pratiche;
9. individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale.

L'eventuale adesione delle Aziende e/o delle Società Cooperative agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il contratto nazionale, di cui le Parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio nazionale.

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle Parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti sopraindicati.

Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle Organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

Art. 194 - Osservatorio nazionale - L'Osservatorio nazionale è lo strumento dell'Ente bilaterale nazionale- EN-BOA- per il terziario e servizi, per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le Parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

1. programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 6;
2. elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
3. riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori provinciali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
4. riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;

5. predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento;
6. svolge le funzioni previste dall'art. da 69 a 72 (Contratti a tempo determinato), dall'art. da 110 a 119 (Contratti d'inserimento) e dagli artt. da 78 a 95 (Apprendistato).

Art. 195 - Commissione paritetica nazionale - La Commissione paritetica nazionale costituisce l'Organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

1. con le modalità e le procedure previste, esamina - ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari - tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalla presente Parte prima del contratto;
2. in apposita sottocommissione;
3. individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza. La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale. La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei. Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore dei servizi. Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL;
4. sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative semplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento. Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti. Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo;
5. esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

Art. 196 - Commissione paritetica nazionale - Procedure - Per l'espletamento di quanto previsto:

1. dall'art. 28 - Lavoro intermittente;
2. dall'art. 32 - Lavoro ripartito;
3. dagli artt. da 54 a 55 - Orario di lavoro -, relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettimanali;
4. dall'artt. da 69 a 72 - Contratti a tempo determinato;
5. dall'artt. da 73 a 77 - Part-time- relativo ai contratti a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali ovvero dagli eventuali accordi territoriali in materia;
6. dagli artt. da 78 a 95 - Apprendistato;
7. dall'artt. da 110 a 119 - Contratti di inserimento;
8. dall'artt. da 180 a 183- Tutela della salute e della dignità della persona.

si applicano le procedure di seguito indicate.

La segreteria della Commissione paritetica nazionale, con sede presso il CNAI e/o la FISMIC, provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione paritetica nazionale si riunisce su istanza presentata, a mezzo di lettera raccomandata a.r., dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto o dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle predette Organizzazioni nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o dalle Aziende e/o delle Società Cooperative aderenti alla UCICT - UNAPI - MCM CNAI tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.

All'atto della presentazione dell'istanza, di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione paritetica nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

Le riunioni della Commissione paritetica nazionale avranno luogo di norma presso la sede del CNAI.

La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente 4° comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

Le deliberazioni della Commissione paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, 3° comma, e 412 cod. proc. civ. e 2113, 4° comma, cod. civ., come modificati dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 e dal decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387.

In pendenza di procedura presso la Commissione paritetica nazionale, le OO.SS. e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale né legale.

Ove la controversia e relativa procedura abbiano riguardato questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali (nazionale o di secondo livello) la parte, il cui diritto di organizzazione sindacale al rispetto di quanto in materia previsto risulti leso, sulla base della deliberazione della Commissione paritetica, ovvero, in assenza di detta deliberazione, sulla base di oggettivi riscontri, potrà decidere, previo confronto tra le Organizzazioni stipulanti (confronto da esaurirsi entro 10 giorni) di non ottemperare a sua volta alle procedure e modalità previste al riguardo. Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione paritetica nazionale, potrà provvedere la Commissione stessa, con proprie deliberazioni.

TITOLO LXVI Formazione Continua "FORMOA"

Art. 197 - Le Parti individuano in FORMOA (Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua delle Organizzazioni Autonome) il Fondo cui le Aziende e/o le Società Cooperative faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Le Parti riconoscono concordemente l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane.

Pertanto le Parti, coerentemente ad una significativa evoluzione del sistema di relazioni industriali, convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di legge, di accordi interconfederali e del presente contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

1. consentire ai lavoratori e/o ai soci lavoratori di acquisire professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;
2. cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori e/o dei soci lavoratori;
3. rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori e/o dei soci lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;
4. facilitare il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza.

In questo quadro FORMOA, nel corso degli incontri concordati, fornirà alle Aziende e/o alle Società Cooperative ed alle OO.SS. informazioni, anche a consuntivo, sui programmi di formazione professionale, con particolare riferimento al numero dei lavoratori e/o dei soci lavoratori interessati suddivisi per sesso, alla durata dei corsi, alla sede, ai contenuti, agli obiettivi tecnico-professionali da conseguire, allo svolgimento dei corsi in Azienda e/o nella Società Cooperativa o in centri di formazione esterni, nonché all'intendimento di far ricorso a fonti di finanziamento, per i programmi stessi, esterne all'Azienda e/o alla Società Cooperativa.

Fatti salvi gli eventuali accordi aziendali vigenti in materia, a tale livello sarà valutata l'opportunità di adottare specifiche iniziative formative rivolte:

1. al personale neo assunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in Azienda e/o nella Società Cooperativa;
2. alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento;
3. al personale interessato da processi di innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione aziendale che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa, per realizzare una effettiva riqualificazione delle competenze /professionalità;
4. alle lavoratrici e ai lavoratori e/o soci lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari;
5. ai rappresentanti dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza (RLS).

Le iniziative di cui sopra potranno essere finanziate mediante risorse pubbliche comunitarie, nazionali o regionali, anche in raccordo con FORMOA.

Le Parti a livello aziendale si attiveranno per facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti di cui al comma precedente.

Le Parti, inoltre, per la costituzione del Fondo ed il funzionamento hanno previsto un contributo dello 0,50% (zero cinquanta per cento) per tredici mensilità, da calcolarsi sulla paga base nazionale, a carico delle Aziende e/o delle Società Cooperative.

Fermo restando i finanziamenti che arriveranno da enti pubblici.

Per la riscossione ed il relativo versamento al Fondo è demandato all'ENMOA, che stilerà un regolamento insieme a FORMOA.

TITOLO LXVII Pensione Complementare

Art. 198 - Le Parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori e/o dei soci lavoratori con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali entro limiti compatibili, si attiveranno a costituire un sistema di previdenza complementare volontario con la costituzione di un Fondo Pensione Nazionale Complementare a capitalizzazione.

Contributi e prestazioni - All'atto di adesione dovrà essere versata una quota associativa pari a € 25,00 (di cui € 5,00 a carico del lavoratore e/o del socio lavoratore) secondo le modalità che verranno definite dal Regolamento da redigere a cura dell'ENMOA.

Detto Fondo è alimentato mediante un contributo dell'1,60% della retribuzione utile per il computo del trattamento di fine rapporto, di cui 1,10% a carico dell'Azienda e/o della Società Cooperativa ed il restante 0,50% a carico del dipendente.

Il Fondo è infine alimentato da quote del TFR maturato nell'anno secondo i seguenti criteri:

1. 50% per i lavoratori già assunti;
2. 100% per i lavoratori di nuova assunzione, dopo l'entrata in vigore del presente CCNL.

Soggetti associati - Possono aderire al Fondo tutti i lavoratori dipendenti e/o i soci lavoratori in cui vengono applicati CCCCNL sottoscritti dalla FISMIC e sue Federazioni con il CNAI e sue Organizzazioni secondo le modalità da definirsi successivamente.

E' prevista altresì l'iscrizione degli apprendisti.

Le Parti, sempre tenendo conto del Protocollo di Intesa del 15 giugno 2005, si riservano di decidere, qualora non costituiscono Fondi propri di riferimento, l'adesione e la contribuzione da parte dei lavoratori dipendenti e/o dei soci lavoratori dell'Azienda e/o della Società Cooperativa, alle prestazioni di previdenza complementare offerte dai Fondi già costituiti.

TITOLO LXVIII Ente Nazionale Bilaterale delle e Organizzazioni Autonome "ENBOA"

Art. 199 - L'Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome - "ENBOA", - costituito con atto notarile il 21 dicembre 1998, costituisce lo strumento/struttura al quale le Parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi rivolto a tutti gli addetti dei vari settori (titolari e lavoratori) che operano nelle diverse attività contrattualizzati dalle Parti stipulanti.

A tal fine, l'ENBOA, su mandato delle Parti costituenti, attua e concretizza:

1. elabora e ne organizza la divulgazione con le modalità più opportune, le relazioni sul quadro socio-economico del settore, delle varie attività e le relative prospettive di sviluppo, anche coordinando indagini, rilevazioni, stime e proiezioni, al fine di fornire alle Parti stipulanti il CCNL il supporto necessario alla realizzazione dei compiti attribuiti;
2. incentiva e promuove studi e ricerche sulle aree delle diverse categorie e/o sull'area di categorie omogenea, circa la consistenza e la tipologia della forza lavoro occupata ed in particolare promuove studi e ricerche riguardo all'analisi dei fabbisogni occupazionali e, ove richiesto dal FORMOA, l'analisi dei fabbisogni formativi, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua;
3. predispone, su mandato delle Parti, specifiche convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale e stages anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee ed internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
4. promuove, coordinandosi con il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua (FORMOA) di cui all'accordo interconfederale del 7 gennaio 2009, sottoscritto tra CNAI e FISMIC le procedure per attivare la realizzazione dei progetti programmati per la formazione continua, operando per ottenere il loro riconoscimento quali crediti formativi e curandone la divulgazione e l'organizzazione con le modalità più idonee;
5. predispone, ove autorizzato dalle istituzioni regionali, tutte le necessarie attività relative al servizio di registrazione nel modello di libretto formativo del cittadino, di cui al decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 10 ottobre 2005, delle competenze acquisite dai lavoratori del Settore attraverso la formazione;
6. favorisce, anche attraverso specifiche iniziative, l'inserimento giovanile, le tutele sulle materie così come richiamate dai CCCCNL e quanto demandato e definito dal "gruppo per le pari opportunità";
7. promuove iniziative di fidelizzazione, anche attraverso la corresponsione di quote economiche e/o di borse di studio, nei confronti dei lavoratori occupati, con le diverse forme di impiego, che partecipano a corsi di formazione predisposti dal fondo "FORMOA" o da altri organismi preposti allo scopo, nonché altre iniziative d'intervento di carattere sociale a favore dei suddetti lavoratori;

8. promuove iniziative in merito allo sviluppo dell'organizzazione delle diverse Aziende e/o delle Società Cooperative finalizzate all'avvio delle procedure di qualità.
9. promuove lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le Parti sociali e secondo gli indirizzi/obiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali, a tale scopo costituiti dalle Parti firmatarie del presente CCNL;
10. promuove studi, ricerche ed iniziative relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva, nonché assume funzioni operative in materia, previa specifica intesa tra le Parti firmatarie il presente CCNL;
11. promuove studi e ricerche, anche ai fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione del settore, confrontandoli con la situazione di altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni ed esperienze vigenti nei paesi della Unione europea;
12. promuove iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro, ovvero finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato a tali provvedimenti;
13. valorizza in tutti gli ambiti significativi, la specificità delle "relazioni sindacali" del settore e le relative esperienze bilaterali;
14. attua tutti gli adempimenti che le Parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'ENBOA;
15. individua e adotta iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'ENBOA e per tale finalità, fatto salvo quanto in tema di bilateralità è già costituito ed operativo; promuovere la costituzione degli Enti Regionali Bilaterali "ERBOA regione", coordinandone l'attività e verificandone la coerenza con quello nazionale e con quanto derivante dagli accordi, a tale livello realizzati.

L'ENBOA ha inoltre il compito di:

1. ricevere ed elaborare, anche ai fini statistici, gli accordi di II livello dei settori stipulati dalle Parti firmatarie il presente CCNL;
2. ricevere ed elaborare, anche ai fini statistici, gli accordi forniti dalle singole strutture e/o dalle varie aree di categoria, relativi alla definizione di intese in materia di "Mercato del lavoro" "Flessibilità", "Regimi di orario", "Sicurezza" e "Classificazione", nonché le intese relative alla "Formazione" e alla "Attività sindacale";
3. ricevere ed elaborare, anche ai fini statistici, i dati forniti dalle Organizzazioni internazionali a cui aderiscono i rispettivi sindacati delle attività delle diverse categorie e dei lavoratori italiani;
4. ricevere le comunicazioni concernenti la nomina dei membri effettivi e dei membri supplenti designati dalle rispettive Parti quali rappresentanti e componenti degli strumenti bilaterali, "Commissione paritetica nazionale" e "Gruppo per le pari opportunità", nonché la nomina dei "Referenti regionali";
5. ricevere la comunicazione concernente la costituzione della Commissione paritetica provinciale e del collegio di arbitrato per la gestione delle controversie individuali di cui ai D. Lgs. 29.10.1998 n 387.

Inoltre, ENBOA a livello nazionale e l'ERBOA a livello territoriale, svolgono attraverso apposite Commissioni Nazionale e Regionali paritetiche bilaterali, le funzioni previste:

- a. dall'art. 28 - Lavoro intermittente;
- b. dall'art. 32 - Lavoro ripartito;
- c. dagli artt. da 54 a 55 - Orario di lavoro -, relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettemanali;
- d. dall'art. 69 a 72 - Contratti a tempo determinato;
- e. dall'artt. da 73 a 77- Part-time- relativo ai contratti a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali ovvero dagli eventuali accordi territoriali in materia;
- f. dagli artt. da 78 a 95 - Apprendistato;
- g. dall'artt. da 110 a 1119 - Contratti di inserimento;
- h. dall'artt. da 180 a 182- Tutela della salute e della dignità della persona.

Svolge le funzioni:

1. di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18, L.196/1997 e del D. M. 25 marzo 1998, n. 142.
2. di supporto in materia di conciliazione ed arbitrato previste dagli artt. 188 e 189;
3. ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia di riallineamento retributivo;
4. eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia di apprendistato.

Art. 200 - Al fine di assicurare operatività all'ENBOA la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura percentuale globale del 0,40% (zero/quaranta) mensili per 13 mensilità, da calcolarsi sulla paga base nazionale

Le operazioni per la riscossione e ripartizione del sopra richiamato finanziamento é affidato all'ENMOA.

Le somme che sono a carico dei lavoratori e/o dei soci lavoratori dovranno risultare come trattenuta in busta paga, fermo restando quanto già stabilito con la precedente contrattazione collettiva nazionale.

TITOLO LXIX
Ente Regionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome
"ERBOA"

Art. 201 – Le Parti convengono, di dare completa attuazione in tutte le Regioni, degli Enti Bilaterali Regionali "ERBOA" regionale (a seguire il nome della Regione), già costituiti, entro il 31.12.2011.
Per quanto riguarda il finanziamento per assicurare l'operatività degli Enti Bilaterali Regionali si rimanda all'art. 204 del presente CCNL.

TITOLO LXX
Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome
Assistenza Sanitaria Supplementare
"ENMOA"

Art. 202 - Mensilmente le Aziende e/o le Società Cooperative sono tenute a versare alla ENMOA gli importi ottenuti dalla percentuale del 14% (quattordici per cento) sulla paga base nazionale, compresi i dipendenti e/o i soci lavoratori assunti come apprendisti o con contratto di formazione lavoro.

Vengono versati altresì alla ENMOA gli importi delle festività soppresse con legge 54/77, art. 146 del presente CCNL.

Dette somme vanno ripartite, secondo i criteri stabiliti come da tabella appresso riportata.

Il datore di lavoro deve versare la somma di Euro 200,00 (duecento) a titolo costitutivo (una tantum) per l'assistenza sanitaria integrativa dei quadri.

Tale importo è per dipendente "Quadro", è indivisibile e va versato per intero all'atto dell'assunzione o del passaggio alla categoria quadro.

Indipendentemente se il contratto sia a tempo indeterminato o determinato annualmente il datore deve versare la somma di Euro 150,00 (cento cinquanta) anno per ogni dipendente della categoria quadro.

Contribuzione che va a sommarsi al 14% (quattordici per cento) di cui sopra.

Nessuna prestazione è dovuta al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore se l'Azienda e/o la Società Cooperativa non adempie al versamento dei contributi; anche se il versamento risulta parziale, conseguentemente resta a carico dell'Azienda e/o della Società Cooperativa ogni responsabilità e conseguenza.

Art. 203 – Assistenza Sanitaria Supplementare – Le Parti nel confermare la propria volontà di sviluppare una politica sociale che vada incontro alle esigenze dei lavoratori e/o dei soci lavoratori e delle Aziende e/o delle Società Cooperative, nonché dei costi, affidano all'ENMOA la realizzazione dell'intero progetto.

La quota a carico del datore di lavoro per l'assistenza sanitaria supplementare e per le mutualità diverse è pari al 2,50% (due e cinquanta per cento), l'1,00% (uno per cento) è a carico dei lavoratori e/o dei soci lavoratori da calcolarsi per tredici mensilità sulla paga base nazionale.

Con decorrenza dal 01 luglio 2011 i datori di lavoro per l'iscrizione dei soggetti beneficiari dell'Assistenza Sanitaria Supplementare devono versare una quota pari a Euro 25,00 "Una Tantum".

Le risultanze delle percentuali e la quota "una Tantum", di cui sopra, rientrano tra quelle somme previste dall'art. 12 della L. 153/1969, riformulato dal DLgs. 314/1987 e quindi non imponibili sia ai fini fiscali che previdenziali e non influiscono sugli altri istituti contrattuali.

Il versamento di tale quota è una delle condizioni per esercitare il diritto alle prestazioni previste dal Piano Sanitario.

Il datore di lavoro dovrà versare all'ENMOA, per l'Assistenza Sanitaria Supplementare la quota "Una Tantum" entro il 01.12.2011 per ogni lavoratore dipendente e/o ogni socio lavoratore in servizio alla data del 01 luglio 2011, data di entrata in vigore del presente CCNL.

Inoltre per i lavoratori e/o per i soci lavoratori assunti a tempo determinato nessun versamento sarà dovuto per i contratti inferiori a quattro mesi, comprese l'eventuale proroghe; per i contratti superiori a quattro mesi, comprese le eventuali proroghe, sarà dovuto il versamento "Una Tantum" di 25,00 Euro.

Per ogni dipendente il diritto alle prestazioni previste dal piano sanitario sorgerà, comunque, decorsi quattro mesi dalla data di iscrizione.

Art. 204 – L'Azienda e/o la Società Cooperativa che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento delle quote e dei contributi stabiliti dalle Parti stipulanti il presente CCNL e sotto riportati in tabella, è responsabile verso i lavoratori e/o i soci lavoratori della perdita delle relative prestazioni, fermo restando il diritto del lavoratore e/o del socio lavoratore al risarcimento del maggiore danno subito.

Le quote ed i contributi sono parte integrante del trattamento economico contrattuale.

Ne deriva in capo ai lavoratori e/o ai soci lavoratori un diritto all'erogazione delle prestazioni di mutualità e sanitarie.

La corresponsione di indennità sostitutive non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore e/o al socio lavoratore le prestazioni previste dall'ENMOA.

Contributo Mensile ENMOA 14% - 9,50%			
decorrenza 01 luglio 2011			
(da calcolarsi sulla Paga Base per 13 mensilità)			
%	A Carico	Prestazioni	A Favore
4,00	Azienda - Cooperativa	Accantonamento a Sostegno del Reddito	Dipendente e/o socio lav
0,50	Dipendente		
2,50	Azienda - Cooperativa	Mutualità diverse: Contributo:per: Protesi Dentaria – Apparecchi Acustici - Ortopedici – Occhiali e Lenti a Contatto – Matrimoniale – Sussidio Funerario – Cure Odontoiatriche - Contributo per la nascita di un figlio.	Dipendente e/o socio lavoratore
1,00	Dipendente		
(*)	Festività Abolite		
24,00	Azienda - Cooperativa (**)	Assistenza Sanitaria – Polizza Infortuni	
1,00	Azienda - Cooperativa	Quote Contrattuali	CNAI FISMIC
1,00	Dipendente		
2,00	Azienda - Cooperativa	Funzionamento ENMOA - Riscossione Contributi Pensione Supplementare	
0,30	Azienda - Cooperativa	Funzionamento ENBOA	
0,10	Dipendente	Funzionamento Organismi, Commissioni Bilaterali: Sicurezza – Conciliazioni ...	
0,70	Azienda - Cooperativa	Funzionamento ERBOA	
0,10	Dipendente	Funzionamento Organismi, Commissioni Bilaterali: Sicurezza – Conciliazioni	
0,50	Azienda - Cooperativa	Formazione Continua - FORMOA	
0,30	Azienda - Cooperativa	Funzionamento Enti Istituzionali CNAI	

(*) - Festività Abolite - Vedere art. 146 del presente CCNL.

(**) - Versamento "Una Tantum" Vedere art. 203 del presente CCNL.

Dichiarazione Congiunta 1° - Le Organizzazioni Datoriali, Sindacali, la e Aziende e/o le Società Cooperativa allo scopo di operare nella massima trasparenza, dichiarano l'impegno a portare a conoscenza di tutti gli addetti, le attività degli Enti Bilaterali collegati al presente CCNL, il loro funzionamento e relativi Regolamenti, il Piano sanitario e le modalità di richiesta delle prestazioni e le condizioni per esercitare il diritto delle stesse.

Le Parti, per tale impegno, si attiveranno a predisporre specifica documentazione ed allegati, nello stesso tempo rendono noto che è già possibile trovare informazione sul sito www.enmoa.it.

Dichiarazione Congiunta 2° - In considerazione dell'importanza che gli Enti Bilaterali rivestono per la strategia di creazione e di consolidamento dell'occupazione nei vari settori, le Parti congiuntamente richiedono l'adozione di una norma di interpretazione autentica al fine di chiarire che ai versamenti effettuati dalle Aziende e/o dalle Società Cooperativa e dai Lavoratori e/o dei soci lavoratori in favore di tali organismi, si applica un regime tributario e contributivo agevolato, tenendo conto delle finalità sociali di tali versamenti.

Per le ragioni sopra esposte, sempre congiuntamente le Parti richiedono la modifica della vigente normativa nel senso di escludere dalla retribuzione imponibile ai fini fiscali e contributivi previdenziali le somme versate agli Enti Bilaterali dai lavoratori e/o dai soci lavoratori e dai datori di lavoro.

TITOLI LXXI

Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC)

Art. 205 - Fermo restando la possibilità di richiedere il DURC rivolgendosi direttamente gli organismi pubblici competenti, le Parti ritengono opportuno che i provvedimenti attuativi della legge n. 296 del 2006 (legge finanziaria per l'anno 2007) conferiscono al sistema della bilateralità la facoltà di concorrere all'attività di attestazione di regolarità contributiva, in regime di convenzione con gli enti preposti a tale funzioni.

Al fine, quindi, di ridurre il contenzioso che potrebbe nascere tra l'Azienda e/o tra l'Azienda e/o la Società Cooperativa ed il lavoratore e/o il socio lavoratore, in merito alla qualificazione dei contratti di lavoro ed alla regolarità contributiva degli Enti Bilaterali ed alle relative prestazioni, dovrà essere richiesto il DURC con cadenza annuale od ogni qualvolta se ne renda necessario.

Le Parti demandano all'ENMOA (previa convenzione con l'INPS) il rilascio di tale certificazione, in osservanza delle:

- circolare 15 dicembre 2004, n. 48 il Ministero del lavoro ha dato indicazioni in merito alla costituzione delle Commissioni e all'iter procedurale per la certificazione ed ha fornito, in via provvisoria, appositi modelli per il procedimento e una bozza di regolamento interno con le linee guida alla certificazione;

- b. circolare INPS n. 71 del 1° giugno 2005, ha esaminato, poi, diversi aspetti relativi alla procedura di certificazione dei rapporti di lavoro prevista dagli articoli compresi tra il 75 e l'84 del D. L.vo n. 276/2003. Le Parti, demandano all'ENMOA l'iter burocratico per le richieste di convenzioni con gli enti preposti.

TITOLO LXXII Appalti

Art. 206 - Le Aziende e/o le Società Cooperative appaltanti inseriranno nei contratti di appalto clausole che vincolino le Aziende e/o le Società Cooperative appaltatrici:

- a. all'effettiva assunzione del rischio d'impresa;
- b. al rispetto delle norme previste dai contratti del settore merceologico cui appartengono le Aziende e/o le Società Cooperative appaltatrici;
- c. all'osservanza di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche;
- d. la presentazione del DURC, ogni qualvolta si esegue un pagamento, saldo od acconto di fattura; oltre il DURC rilasciato dagli Enti Bilaterali se nel CCNL è previsto.

Nel caso in cui l'appalto sia affidato alla Società Cooperative e la prestazione di lavoro venga resa dagli stessi soci cooperatori, le suddette clausole dovranno in particolare vincolare la Società Cooperativa stessa ad assicurare ai soci medesimi un trattamento economico-normativo globalmente equivalente a quello previsto dal CCNL di riferimento.

L'Azienda e/o la Società Cooperativa, in occasione dell'incontro annuale di cui all'art. 35 del D. Lgs. n. 81/2008 (Riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi), si renderanno disponibili ad informare in merito:

- a) all'informazione data alle imprese appaltatrici in merito ai rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro;
- b) alle misure adottate per eliminare i rischi delle interferenze tra l'attività dell'appaltante e dell'appaltatore, da allegare al contratto di appalto o d'opera ai sensi dell'art. 3 della legge n. 123/2007;
- c) agli eventuali infortuni con dipendenti dell'appaltatore, verificatisi all'interno dell'Azienda e/o della Cooperativa;
- d) alla vincolante indicazione del servizio da eseguire o dell'opera da compiere;
- e) all'attestazione della diretta organizzazione dei mezzi necessari all'esecuzione dell'appalto da parte dell'appaltatore ed all'effettiva assunzione a suo carico del relativo rischio d'impresa.

Le eventuali osservazioni del RLS in merito al precedente punto b) ed all'osservanza delle norme in materia di sicurezza delle ditte appaltatrici, saranno approfondite, con la Direzione dell'appaltante.

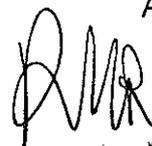
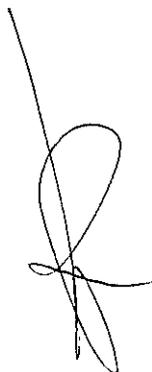
TITOLO LXXIII Indennità di Vacanza Contrattuale

Art. 207 - L'indennità di Vacanza Contrattuale è comprensiva negli aumenti previsti nell'art.45 e dal presente contratto.

TITOLO LXXIV Privacy

Art. 208 - Per quanto concerne la disciplina inerente della privacy si rimanda al D,Lgs. n. 196/2003 e successive modificazioni ed integrazioni.

Il lavoratore dipendente e/o il socio lavoratore con l'accettazione del presente CCNL autorizza per i soli fini dell'attività del presente accordo, ad esso interessato, al trattamento dei suoi dati sensibili.



ACCORDO INTERCONFEDERALE REGOLAMENTO GENERALE DELLE PRESTAZIONI ENMOA

(ENTE NAZIONALE MUTUALITA' ORGANIZZAZIONI AUTONOME)

(in vigore dal 01.01.2010 al 31 dicembre 2013)

(Contribuzione al 14% - 9,50%)

L'anno duemilaundici il giorno 23 del maggio in Chieti

tra

Il CNAI – Coordinamento Nazionale Associazioni Imprenditori, rappresentata dal Presidente Nazionale Orazio R. Di Renzo

e

La FISMIC – rappresentata dal Segretario Generale Roberto Di Maulo

PREMESSO

che si è proceduto all'aggiornamento ed all'integrazione delle prestazioni erogate dalla ENMOA per il triennio 01 gennaio 2010 – 31 maggio 2013, relativamente alle Aziende ed alle Cooperative che versano il contributo del 14% (quattordici per cento) e/o del 9,50% (nove cinquanta per cento).

L'Ente Nazionale Mutualità delle Organizzazioni Autonome – "ENMOA" eroga le prestazioni sotto riportate, ai lavoratori dipendenti delle Aziende Commerciali, del Terziario Servizi, delle Aziende Turistiche, delle Aziende Artigiane, delle Piccole Imprese Industriali, dalle Imprese Industriali, delle Imprese Agricole, degli Studi Professionali ed ai lavoratori dipendenti e/o soci lavoratori delle Società Cooperative, aderenti ad una delle Organizzazioni del Gruppo associativo CNAI, e che risultino in regola con i versamenti dei contributi previsti dai CCCCNL e dagli Accordi Interconfederali, stipulati da CNAI e FISMIC.

Le prestazioni dell'ente ENMOA sono riservate esclusivamente ai dipendenti e/o soci lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, con contratto a part-time, o con gli altri tipi di contratti regolamentati dai CCCCNL. Qualora trattasi di contratti a termine, la durata del rapporto di lavoro deve essere superiore a quattro mesi, comprese anche le eventuali proroghe.

Quindi, per i lavoratori assunti a termine per un periodo inferiore o pari a 4 mesi, verrà versato un contributo all'ENMOA del 6%, di cui l'0,70% a carico del lavoratore e/o socio lavoratore, non avendo, il dipendente e/o socio lavoratore, diritto alle prestazioni relative alle sole prestazioni previste dalla polizza infortuni che sanitari e non ad altri contributi e/o previdenze erogate direttamente ENMOA.

Le prestazioni erogate dall'ENMOA sono proporzionate ai contributi versati, come stabilito dai diversi CCCCNL e, ai dipendenti part-time vengono erogate in proporzione ai minori contributi versati.

Per le Aziende e/o le Società Cooperative, prima di associarsi ad una delle Organizzazioni del Gruppo Associativo CNAI, che applicavano per i propri dipendenti un ccnl diverso, dove era previsto l'istituto della 14° mensilità, queste Aziende e/o queste Società Cooperative per tre anni il contributo dovuto all'ENMOA è del 9,50% (nove e cinquanta per cento), di cui a carico del lavoratore e/o socio lavoratore 2,20% (due e venti per cento), ma detti dipendenti e/o soci lavoratori, per detto periodo, non avranno riconosciuto il "Contributo a Sostegno al Reddito Familiare", di cui appresso.

MUTUALITA' - ASSISTENZA

Contributo Matrimoniale

Al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore, in possesso dei requisiti previsti, che contrae matrimonio per la prima volta, viene corrisposto un contributo matrimoniale pari a Euro 250,00 (duecentocinquanta/00).

Requisiti

Anzianità di iscrizione, all'ENMOA, di sei mesi anche non continuativi, ma con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione

Per ottenere detto contributo l'iscritto, entro 60 giorni dalla data del matrimonio deve presentare:

1. domanda in carta semplice autenticata dal Datore di Lavoro;
2. certificato di matrimonio.

Contributo di Natalità

In caso di nascita di un figlio o di una figlia viene corrisposto al lavoratore dipendente e/o socio lavoratore, in possesso dei requisiti previsti, un contributo di Euro 500,00 (cinquecento/00).

Requisiti

Anzianità di iscrizione, all'ENMOA, di sei mesi anche non continuativi, con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione

Per ottenere detto contributo l'iscritto, entro 60 giorni dalla data dell'evento deve presentare:

1. domanda in carta semplice autenticata dal Datore di Lavoro;
2. certificato di nascita.

Contributo per l'Assistenza Pediatrica

Al lavoratore dipendente e/o al socio lavoratore, in possesso dei requisiti previsti, viene corrisposto un contributo, per le spese di assistenza pediatrica per il primo anno di età del figlio o della figlia, di Euro 250,00 (duecentocinquanta/00).

Per spese rimborsabili sostenute sono: l'acquisto di farmaci, prodotti e presidi sanitari, prestazioni mediche, diagnostiche e terapeutiche.

Requisiti

Anzianità di iscrizione, all'ENMOA, di sei mesi anche non continuativi, con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione.

1. domanda in carta semplice entro 60 giorni dalla data di fatturazione;
2. fatture o ricevute della farmacia in originale o fotocopie autentiche;
3. certificazione medica (prescrizione USL) se esiste;
4. il rimborso sarà effettuato dopo aver espletato i relativi controlli.

Contributo per le Protesi o per le Cure Dentarie

Al lavoratore dipendente e/o socio lavoratore, in possesso dei requisiti previsti, viene corrisposto un contributo nella misura del 50% del costo regolarmente documentato, fino ad un massimo di Euro 450,00 (quattrocento/00) nel biennio, per le protesi o per le cure dentarie.

Requisiti

Anzianità di iscrizione di sei mesi anche non continuativi, con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione.

5. domanda in carta semplice entro 60 giorni dalla data di fatturazione;
6. fatture in originale o fotocopie autentiche;
7. certificazione medica (prescrizione USL);
8. il rimborso sarà effettuato dopo aver espletato i relativi controlli.

Contributo per Occhiali da Vista o per Lenti a Contatto

Al lavoratore dipendente e/o socio lavoratore, in possesso dei requisiti previsti, viene erogato un contributo per l'acquisto di occhiali da vista o lenti a contatto, nella misura del 50% del costo regolarmente documentato, fino ad un massimo di Euro 200,00 (duecento/00) nel biennio.

Requisiti

Anzianità di iscrizione, all'ENMOA, di sei mesi anche non continuativa, con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione

1. domanda in carta semplice entro 60 giorni dalla data di fatturazione;
2. fatture in originale o fotocopie autentiche;
3. certificazione medica (prescrizione USL).

Apparecchi Acustici ed Ortopedici

Al lavoratore dipendente e/o socio lavoratore, in possesso dei requisiti previsti, viene erogato un contributo per acquisto di apparecchi acustici ed ortopedici.

Il contributo viene concesso nella misura del 50% del costo regolarmente documentato e sulla base della prescrizione della ULSS competente, fino ad un massimo di Euro 300,00 (trecento/00) nel biennio.

Requisiti

Anzianità di iscrizione, all'ENMOA, anche non continuativa di sei mesi, con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione

1. domanda in carta semplice entro 60 giorni dalla data di fatturazione;
2. fatture in originale o fotocopie autenticate;
3. certificazione medica (prescrizione USL).

Sussidio Funerario

In caso di decesso di un lavoratore dipendente e/o di un socio lavoratore, in possesso dei requisiti previsti, viene erogato agli eredi un contributo di Euro 350,00 (trecentocinquanta/00).

Requisiti

Anzianità di iscrizione di sei mesi anche non continuativi, con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione

Per ottenere detto contributo l'erede, entro 60 giorni dalla data dell'evento deve presentare:

1. domanda in carta semplice autenticata dal Datore di Lavoro;
2. certificato di morte e dichiarazione sostitutiva, dell'atto di notorietà dalla quale devono risultare le generalità degli eredi e l'indicazione del delegato alla riscossione.

Contributi a Sostegno al Reddito Familiare

E' l'istituto finalizzato al sostegno economico del nucleo familiare ed è destinato, a titolo di ammortizzatore sociale alla famiglia, a sostenere il lavoratore e/o il socio lavoratore, durante la vita lavorativa, al verificarsi di uno stato di bisogno motivato, che potrebbe realizzarsi durante il periodo lavorativo (ad es.: gravi malattie, riduzione orari di lavoro per causa forza maggiore, danni causati da catastrofi naturali, ecc...).

L'accantonamento è pari al 4,50% (tre e cinquanta per cento) della paga base mensile, di cui lo 0,50% a carico del lavoratore e/o socio lavoratore, da versare mensilmente all'Ente Nazionale di Mutualità delle OO. AA. "ENMOA" a cura del datore di lavoro.

Le domande per l'erogazione dell'importo accantonato, devono essere presentate all'ENMOA corredate della documentazione attestante lo stato di bisogno.

Il Consiglio Direttivo dell'Ente si riserva di accogliere o meno le richieste, a proprio insindacabile giudizio, qualora non né ravvedesse lo stato di bisogno.

Il lavoratore e/o socio lavoratore ha comunque diritto a richiedere la liquidazione dei contributi accantonate a suo nome, in concomitanza con la cessazione del rapporto di lavoro.

La liquidazione delle somme accantonate sarà al netto di eventuali somme anticipate, a seguito di istanze per stato di bisogno presentate e accolte durante il periodo lavorativo.

La liquidazione degli importi accantonati avviene esclusivamente su domanda del dipendente e/o socio lavoratore, da presentare all'Ente, a partire dal compimento del terzo anno d'iscrizione all'Ente Nazionale di Mutualità delle OO. AA. "ENMOA", a meno che il lavoratore cessi il rapporto di lavoro.

La richiesta, in caso di decesso, può essere effettuata dagli eredi.

Modalità di richiesta della Somma Accantonata

Tutte le domande di richiesta dei contributi accantonati vanno indirizzate e spedite all'Ente Nazionale di Mutualità delle OO. AA. "ENMOA".

I moduli possono essere scaricati dal sito, www.enmoa.it, o richieste alle organizzazioni sindacali dei lavoratori od alle organizzazioni dei datori di lavoro, nonché degli enti bilaterali.

Le domande saranno protocollate in ordine di arrivo, esaminate ed evase.

COPERTURE ASSICURATIVE

Il lavoratore dipendente e/o il socio lavoratore, in possesso dei requisiti può usufruire, inoltre, delle coperture assicurative sotto elencate in tabella.

INFORTUNIO	
GARANZIE PRESTATE	MASSIMALI in Euro
Caso Morte	90.000,00
Caso Invalidità Permanente	120.000,00
MALATTIA	
GARANZIE PRESTATE	MASSIMALI in Euro
R.S.M.	200.000,00
Pre e Post	100 giorni
Diaria	90,00

Ticket	700,00
Spese Specialistiche	2.000,00
Spese Diagnostica	7.000,00

Le condizioni generali complete delle polizze su menzionate possono essere richieste a: ENMOA Viale Abruzzo, 225 - 66013 Chieti Scalo o scaricabili dal sito: www.enmoa.it, previa registrazione del richiedente.

Operatività delle garanzie:

La garanzie, di cui alle Coperture assicurative, decorrono e sono operative:

1. dalle ore 24 successive del 30° giorno successivo all'assunzione del lavoratore, come risultante dal libro unico delle Aziende e/o delle Società Cooperative. .
2. sono operative a seguito del regolare versamento all'Ente Nazionale di Mutualità **delle OO. AA. "ENMOA"** dei contributi che il CCCCNL pone a carico del datore di lavoro.

Per le altre casistiche si farà riferimento al Regolamento che il CNAI e la FISMIC, s'impegnano a redigere entro due mesi.

Documentazione Presentazione Richiesta del Rimborso

Le richieste di risarcimento danni devono essere inviate entro tre giorni dall'avvenuto evento – **infortunio o malattia** – a mezzo raccomandata, da inoltrarsi a: all'Ente Nazionale di Mutualità **delle OO. AA. "ENMOA"** - Ufficio Sinistri – Viale Abruzzo, 225 – 66013 Chieti Scalo, allegando l'apposito modulo – si precisa che tutte le richieste danni pervenute incomplete della documentazione richiesta non potranno essere evase.

Tutti i moduli necessari potranno essere richiesti: all'Ente Nazionale di Mutualità **delle OO. AA. "ENMOA"** - Ufficio Sinistri – Chieti, oppure possono essere anche ritirati presso gli Enti Bilaterali Regionali di competenza territoriali "ERBOA", presso le Sedi provinciali o comunali FISMIC, presso le Sedi provinciali o comunali delle Organizzazioni del Gruppo CNAI e presso le Unità Locali del CAF CNAI

NOTA DI PRECISAZIONE

Il CNAI e la FISMIC intendono ribadire con forza quanto è riportato nei CCCCNL "che nessuna prestazione è dovuta al lavoratore dipendente e/o socio lavoratore se le Aziende e/o le Società Cooperative non adempiono al versamento dei contributi, anche se il versamento risulta parziale, conseguentemente resta a carico esclusivo delle Aziende e/o delle Cooperative ogni responsabilità per il risarcimento del danno richiesto dal lavoratore e/o dal socio lavoratore, anche con l'assistenza dell'associazione sindacale di appartenenza firmataria del presente contratto".

Chieti 23 maggio 2011

CNAI

FISMIC

Allegato 2

**Accordo Interconfederale
CNAI - FISMIC
del 20 aprile 2009 per le PMI**

Attuazione dell'accordo - quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009

Premessa

Le Parti confermano che obiettivo prioritario dell'intesa sono la crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività nell'ambito della PMI, in attuazione dell'accordo quadro del 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali sottoscritto dal Governo e dalle Associazioni datoriali e dei lavoratori. Obiettivo da perseguire anche attraverso la riduzione della pressione fiscale sul lavoro e sulle imprese nell'ambito degli obiettivi e dei vincoli di finanza pubblica.

Le Parti - sulla falsariga dei principi che hanno improntato la precedente contrattazione CNAI - FISMIC fin dal 1991 - intendono perseguire condizioni di competitività per la PMI in modo da consentire il rafforzamento del sistema produttivo, dell'innovazione e dell'occupazione, l'emersione del lavoro nero ed il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro e nel livello delle retribuzioni reali dei lavoratori anche grazie alla flessibilità ed alla promozione di servizi.

Le Parti, nel confermare la validità e l'efficacia del precedente modello di assetti contrattuali su due livelli adottato da anni avendo a riferimento l'esperienza dei maggiori paesi europei, intendono ribadire la convinzione che unicamente un sistema strutturato di relazioni sindacali sia in grado d'incidere sull'economia e di dare certezze, attraverso la condivisione delle regole sui tempi, sui contenuti e sull'ambito della contrattazione collettiva. Regole pacificamente attuate nella precedente contrattazione tra CNAI e FISMIC che prevedeva il ricorso ad istituti innovativi e specifici che oggi trovano spazio e valenza nel nuovo modello contrattuale finalmente accettato anche dalle quasi totalità delle Parti sociali.

Le Parti demandano il monitoraggio delle regole definite con il presente accordo all'Osservatorio Nazionale del Mercato del Lavoro incardinato presso l'Ente bilaterale ENBOA e, per gli aspetti più specifici, agli ERBOA e ai Centri di servizio operanti sui diversi territori. Sarà cura dell'ENBOA fornire alle Parti ogni sei mesi o su richiesta indagini statistiche e proposte operative e correttive.

1. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di Categoria

1.1 Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria ha validità triennale sia per la parte normativa che per la parte economica e fissa trattamenti certi per i lavoratori appartenenti allo stesso settore sull'intero territorio nazionale.

1.2 **Indice di riferimento IPCA.** Il presente accordo interconfederale disapplica formalmente tra le Parti per la durata di 4 anni le regole già definite nel paragrafo "2. Assetti contrattuali" del Protocollo sottoscritto fra Governo e Parti sociali il 23 luglio 1993 sulla "Politica dei redditi e dell'occupazione, assetti contrattuali, politiche del lavoro e sostegno al sistema produttivo". Il tasso di inflazione programmata per l'aggiornamento della parte economica dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria viene sostituito da un nuovo indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

Come previsto dal citato accordo quadro del 22 gennaio 2009 l'indice previsionale sarà elaborato da un soggetto terzo di riconosciuta autorevolezza e competenza che procederà alla verifica circa eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata, considerando i due indici sempre al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

La verifica circa la significatività degli eventuali scostamenti registratisi sarà effettuata dall'Osservatorio Nazionale del mercato del lavoro.

Il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro la vigenza di ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro in termini di variazione dei minimi.

In sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria le Parti stipulanti applicheranno il nuovo indice previsionale ad un valore retributivo medio assunto quale base di computo composto dai minimi tabellari, dal valore degli aumenti periodici di anzianità considerata l'anzianità media di settore e dalle altre eventuali indennità in cifra fissa stabilite dallo stesso contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.

1.3 **Campo di applicazione.** Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce il sistema delle imprese rientranti nel proprio campo di applicazione attraverso l'individuazione delle attività. Inoltre disciplina il diritto di informazione e consultazione e gli eventuali organismi paritetici, nonché - attraverso appositi accordi - le forme di bilateralità al fine di garantire il funzionamento di servizi integrativi del welfare possibilmente attraverso una normativa fiscale agevolata.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce le modalità e gli ambiti di applicazione della contrattazione di secondo livello.

1.4 **Procedure di rinnovo dei contatti nazionali e di secondo livello (territoriali o aziendali).** Il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria deve avvenire secondo tempi e modalità univoche che troveranno applicazione anche nella contrattazione di secondo livello e dovranno consentire la presentazione della nuova proposta contrattuale in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa sei mesi prima della scadenza del contratto (4 mesi per la contrattazione di secondo livello).

L'Associazione o l'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Nei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo analogo dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, può essere richiesta la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

Il riconoscimento dalla data di scadenza del contratto precedente di una copertura economica, nella misura che sarà stabilita nei singoli contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo, è condizionato al rispetto dei tempi e della tregua sindacale nei periodi concordati.

Comunque dal mese successivo della scadenza del contratto, sarà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "Indennità di Vacanza Contrattuale". L'importo di tale indennità sarà pari al 50% del nuovo indice previsto dall'accordo quadro del 22.01.2009 e recepito dall'accordo interconfederale CNAI - FISMIC del 20 marzo 2009, applicato alla Paga Base Nazionale Conglobata. Dalla data di decorrenza di rinnovo del CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale cesserà di essere corrisposta. In sede di rinnovo del CCNL sarà definita l'eventuale compensazione delle differenze retributive per il periodo di vacanza contrattuale.

2. La Contrattazione di Secondo Livello

2.1 Ambito di applicazione. Il secondo livello di contrattazione territoriale o aziendale, ha ad oggetto specifici istituti delegati dalla contrattazione nazionale o dalla legge ed ha anch'essa validità triennale. Esso riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente CCNL, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione di primo livello. Le Organizzazioni stipulanti s'impegnano affinché la parte economica di secondo livello abbia caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge. Detta parte economica accessoria dovrà essere finalizzata all'incentivazione della "qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa", tenendo conto anche delle compatibilità economiche delle realtà coinvolte.

La contrattazione è finalizzata anche alla gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali ed ai processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di salute e sicurezza, di lavoro e di occupazione anche in relazione alla legge sulle pari opportunità ed agli interventi volti a favorire l'occupazione femminile ed a tutelare i minori.

2.2 Incentivi produttività. Il secondo livello riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente CCNL, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione di primo livello.

Le Organizzazioni stipulanti s'impegnano affinché la parte economica di secondo livello abbia caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge; detta parte economica accessoria dovrà essere finalizzata all'incentivazione della "qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa", tenendo conto anche delle compatibilità economiche delle realtà coinvolte.

Le Parti si impegnano a ricercare e rendere strutturali le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello, che collega aumenti salariali al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti, ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le Parti.

Nel caso di contratti territoriali i criteri di misurazione e valutazione economica della produttività, della qualità e degli altri elementi di competitività, devono essere determinati sulla base di indicatori assunti a livello territoriale con riferimento alla specificità delle imprese del settore.

Nell'ambito della contrattazione aziendale il premio variabile sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Il premio deve avere caratteristiche tali da consentire per quanto possibile l'applicazione dei Particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

Le proposte di rinnovo dell'accordo di secondo livello, sottoscritte congiuntamente dalle rappresentanze sindacali unitarie costituite in azienda e dalle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto nazionale, devono essere presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione CNAI cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa prima della scadenza dell'accordo.

2.3 Controversie. Eventuali controversie che dovessero insorgere nella applicazione dei contratti saranno disciplinate fra le organizzazioni CNAI e quelle della FISMIC, prima in sede territoriale e poi a livello nazionale avvalendosi di commissioni istituite ad hoc nell'ENBOA e nell'ERBOA con apposito regolamento concordato tra le Parti.

Qualora la controversia non trovi soluzione in sede di conciliazione, le stesse Parti adiranno un collegio arbitrale secondo modalità e procedure stabilite con specifico accordo interconfederale entro e non oltre il 30 settembre 2009.

Per gli eventuali provvedimenti da applicare, il collegio arbitrale farà riferimento alle norme di legge vigenti in materia di responsabilità riguardanti esclusivamente i comportamenti posti in essere da organizzazioni di rappresentanza.

2.4 Minimo di garanzia retributiva. Le Parti, nella consapevolezza della valenza della contrattazione di secondo livello ai fini della produttività e di un migliore riscontro della sicurezza sui posti di lavoro, si impegnano a diffonderla sul territorio.

I contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria devono a tal fine prevedere in via sperimentale che, in assenza di una contrattazione di secondo livello legata a scelte aziendali, anche se dettate da situazioni di difficoltà economico-produttiva, a favore dei lavoratori dipendenti che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante per contratto collettivo nazionale di categoria, venga comunque erogato un beneficio economico aggiuntivo alla retribuzione annua percepita dal lavoratore, in base alla contrattazione nazionale.

Il beneficio assoggettato alla tassazione ed alla contribuzione vigente al momento dell'erogazione sarà determinato alla fine di ciascun anno a Partire dal 31.12.2010 e corrisposto entro il primo trimestre dell'anno successivo. Da detto importo, che sarà individuato e quantificato ogni anno e quindi non rivalutato automaticamente, verranno scalati gli importi che dalla contrattazione di secondo livello dovessero comunque pervenire al lavoratore a titolo di premio o per provvidenze da parte del datore di lavoro quantificabili economicamente e non riferibili a prestazioni derivanti direttamente dal contratto nazionale di categoria.

Le Parti in un apposito protocollo si riservano di valutare i passaggi che le aziende dovranno effettuare, perché questo beneficio, legato al secondo livello di contrattazione, possa essere defiscalizzato

2.5 Derghe per situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo. I contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria possono prevedere che in sede territoriale fra le Associazioni CNAI e FISMIC siano raggiunte intese per modificare, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria al fine di governare direttamente nel territorio situazioni di crisi aziendali o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'area.

Le modifiche possono essere effettuate sulla base di parametri oggettivi individuati nel contratto nazionale quali, ad esempio, l'andamento del mercato del lavoro, i livelli di competenze e professionalità disponibili, il tasso di produttività, il tasso di avvio e di cessazione delle iniziative produttive, la necessità di incentivare nuovi investimenti.

Le intese così raggiunte, qualora prevedano ipotesi non regolamentate dal rispettivo contratto nazionale, per essere efficaci devono essere preventivamente approvate dalle Parti stipulanti i contratti collettivi nazionali di lavoro della categoria interessata.

3. Disposizioni transitorie

Il presente accordo decorre dal 20 aprile 2009 ed avrà vigore fino al 20 aprile 2013.

I contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria e o di secondo livello, la cui scadenza sia successiva alla data del 20 aprile 2009 o che comunque non siano stati rinnovati a detta data, saranno rinnovati secondo le indicazioni contenute dal presente accordo interconfederale.

In fase di prima applicazione del presente accordo interconfederale nel rinnovo di ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria, ai fini dell'eventuale recupero degli scostamenti inflazionistici registrati nel biennio precedente, si procederà secondo la disciplina prevista dal Protocollo del 23 luglio 1993.

DICHIARAZIONI DI INTENTI

Rappresentanza delle Parti nella contrattazione collettiva

Le Parti confermano l'interesse a definire uno specifico accordo interconfederale per rivedere ed aggiornare le regole pattizie che disciplinano la rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, nel rispetto della regola costituzionale della libertà di associazione.

Razionalizzazione e riduzione del numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria.

Le Parti confermano l'interesse a perseguire la riduzione e la razionalizzazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati fra le rispettive organizzazioni nazionali di categoria sulla falsariga di quanto già effettuato nel 1996 per il comparto dell'artigianato.

A tal riguardo auspicano che il Governo e le Parti sociali siano chiamate al più presto ad affrontare il tema della uniformità dal punto di vista normativo ed economico anche tra il comparto privato e quello pubblico.

Differenziazione tra la parte economica e normativa.

Le Parti, auspicano una riconsiderazione della contrattazione che preveda una validità della parte normativa di 6 anni, fermo restando per la parte economica l'attuale valenza triennale.

L'auspicio è quello di non dovere in continuazione mettere mano alla riforma degli istituti contrattuali e che i provvedimenti legislativi siano meno frequenti e più armonici e, soprattutto, vengano adottati previa consultazione delle Parti sociali dopo un congruo periodo di sperimentazione ferme restando eventuali reali necessità imposte dal mercato o da norme comunitarie.

Firmato in Roma il 20 aprile 2009

CNAI

FISMIC

Allegato 3

ACCORDO INTERCONFEDERALE

sui Rappresentanti dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza e dei lavoratori e/o dei soci lavoratori in applicazione del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81

L'anno duemilaundici il giorno ventitre del mese di maggio, in Chieti

Tra

- **CNAI Coordinamento Nazionale Associazioni Imprenditoriali**, rappresentata dal suo Presidente Nazionale Orazio R. Di Renzo;

E

- **FISMIC**, rappresentata dal Segretario Generale Roberto Di Maulo

Premesso che

- le Parti credono fermamente nel valore della cultura della prevenzione e della partecipazione, in tutti gli aspetti delle loro relazioni industriali al fine di condividere obiettivi di tutela e di miglioramento continuo all'interno di ciascun contesto lavorativo nei riguardi di tutti i rischi lavoratori e/o soci lavoratori di cui all'art. 28, D.Lgs n° 81/2008, e sulla base delle misure generali di tutela così come definite all'art. 15, D.Lgs n° 81/2008;
- il D.Lgs n° 81/2008, nel prevedere principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per gli aspetti riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro demanda alla contrattazione collettiva la definizione di molteplici aspetti applicativi;
- il comma 11 dell'art. 37 del D.Lgs. 81/08 demanda alla contrattazione collettiva nazionale le modalità, la durata ed i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori e/o dei soci lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza;
- l'art. 47 del D.Lgs. 81/08 relativo al Rappresentante dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza e l'art. 48 del D. Lgs. 81/08 relativo al Rappresentante dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza territoriale demandano alla contrattazione collettiva specifici aspetti organizzativi e gestionali;
- l'art. 37 definisce la formazione dei lavoratori e/o dei soci lavoratori e le Parti sociali intendono valorizzare il ruolo della formazione quale elemento determinante per la prevenzione della sicurezza sul lavoro.

Tutto ciò premesso, si conviene e si stipula quanto segue:

Art. 1 - Disposizioni generali.

L'Allegato "B" relativo alle "Norme per l'applicazione del D.Lgs. 626/94 viene integrato e sostituito dal presente Accordo.

Le Unità Produttive e le Società Cooperative delle associazioni ed associate del Gruppo Associativo CNAI e/o che applicano i contratti sottoscritti dalla FISMIC in nome e per conto delle federazioni aderenti, firmatarie del presente accordo, sono promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, che riguardano i Rappresentanti dei lavoratori e/o dei soci lavoratori (RLS) ed i Rappresentanti dei lavoratori e/o dei soci lavoratori Territoriali (RLST), nonché la formazione dei lavoratori e/o dei soci lavoratori.

Eventuali aggiornamenti, modifiche ed integrazioni, anche a seguito di modificazioni della normativa nazionale, sono stipulati con semplici accordi tra le Parti.

PARTE I

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI E/O DEI SOCI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

Art. 2 – Rappresentanti per la Sicurezza.

In applicazione dell'art. 47, c.7 del D.Lgs. 81/2008 il numero minimo dei Rappresentanti per la Sicurezza (RLS), eletti o designati per ogni Cooperativa o unità produttiva in ragione di:

- a) n. 1 rappresentante per ogni Cooperativa o unità produttiva sino a 15 lavoratori;
- b) n. 1 rappresentante per ogni Cooperativa o unità produttiva da 16 a 121 lavoratori;
- c) n. 2 rappresentante per ogni Cooperativa o unità produttiva da 121 a 200 lavoratori;
- d) n. 3 rappresentante per ogni Cooperativa o unità produttiva da 201 a 1000 lavoratori;
- e) n. 4 rappresentante per ogni Cooperativa o unità produttiva oltre 1001 lavoratori.

Art. 3 – Unità Produttiva e/o Società Cooperativa che occupano fino a 15 dipendenti.

Il Rappresentante dei lavoratori e/o dei soci lavoratori viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori che prestino la loro attività nella sede della unità produttiva.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni purché il loro rapporto di lavoro abbia durata almeno pari alla durata del mandato.

L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Le elezioni si svolgeranno in orario di lavoro con tempo predeterminato con la Direzione.

Risulterà eletto il lavoratore/trice che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice dei lavoratori e/o dei soci lavoratori che prestano la loro attività nelle sedi dell'unità produttiva.

Prima dell'elezione i lavoratori nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione.

Copia del verbale sarà immediatamente consegnata alla Direzione e inviata all'Ente Bilaterale Regionale ERBOA che sul territorio svolge i compiti previsti dall'Ente Nazionale Bilaterale ENBOA.

Qualora non si proceda all'elezione del RLS si applica quanto previsto dall'art. 48 del D.Lgs. 81/06 con la designazione del Rappresentante dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST).

Art. 4 - Unità Produttiva e/o Società Cooperative con più di 15 dipendenti.

Nelle **Unità Produttive** con più di 15 lavoratori i RLS sono quelli previsti dall'art. 2 del presente accordo e la loro individuazione avviene con le modalità di seguito indicate:

- a) elezione diretta come previsto dall'art. 3 del presente accordo;
- b) nelle **Unità Produttive** in cui siano state elette le RSA, il RLS verrà designato dalle stesse al proprio interno e proposto ai lavoratori in apposita assemblea da tenersi entro 15 giorni da tale designazione, per la ratifica; l'assemblea sarà valida purché voti la maggioranza degli aventi diritto presenti;
- c) nelle **Unità Produttive** in cui le RSA non siano state ancora costituite, pur essendo previste dai cc.cc.nn.l., il RLS è eletto nell'ambito delle stesse in occasione della loro elezione e con le medesime modalità di elezione e in ogni caso entro tre mesi;
- d) nelle Unità Produttive in cui esistano Rappresentanze sindacali diverse dalle RSA e nelle Unità Produttive in cui non esista alcuna Rappresentanza sindacale, il RLS viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno su iniziativa delle OO.SS. stipulanti con le modalità e le procedure definite dalle stesse.

Art. 5 - Durata dell'incarico.

Il RLS (sia per le Unità Produttive fino a 15 dipendenti o superiori a tale numero) resta in carica per 3 anni, ovvero sino alla durata in carica della RSA fino a nuova elezione e comunque non oltre l'elezione della RSA stessa; il RLS è rieleggibile.

Nel caso di dimissioni, il RLS può esercitare le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 30 giorni. In tal caso al RLS spettano le ore di permesso per l'esercizio della sua funzione per la quota relativa al periodo residuo di durata nelle funzioni. In caso di non utilizzo della proroga di cui al precedente comma, i diritti di rappresentanza, di consultazione e di informazione saranno esercitate da RSA.

Su iniziativa dei lavoratori e/o dei soci lavoratori, il RLS può essere revocato con una maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto da consegnare alla Direzione.

In entrambi i casi, nei 30 giorni successivi, saranno indette nuove elezioni con le modalità sopra descritte in quanto applicabili.

Al RLS sono applicate in conformità al comma 2, dell'art. 50 del D.Lgs n° 81/2008 le tutele previste dalla L. n° 300/1970.

Art. 6 Permessi.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs n° 81/2008, ad ogni RLS vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a quelli previsti dalla Legge 300/70 per i dirigenti delle rappresentanze Sindacali.

Adeguamenti alla presente normativa potranno essere concordati a livello di Unità Produttiva in considerazione delle tipologie produttive e delle valutazioni del rischio ambientale.

PARTE II

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI E/O DEI SOCI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE

Art. 7 - Unità Produttive e/o Società Cooperative che occupano fino a 15 dipendenti.

Nelle Unità Produttive e/o Società Cooperative o unità produttive fino a 15 dipendenti il Rappresentante dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza, qualora non sia eletto direttamente dai lavoratori è, di norma, il Rappresentante territoriale. I nominativi degli RLST saranno indicati dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo.

Art. 8 - Modalità di designazione ed attribuzione dell'incarico.

Il Rappresentante dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST.) viene designato dall'Organizzazione Sindacale dei lavoratori firmataria del presente accordo.

I nominativi dei lavoratori e/o dei soci lavoratori designati dovranno svolgere un apposito corso di formazione ai sensi del comma 7 dell'art. 48 del D.Lgs. 81/08.

I nominativi dei RLST verranno resi pubblici e comunicati sia alle Unità Produttive del territorio sia agli Enti Bilaterali Regionali ERBOA.

Il numero degli RLST e la loro ripartizione geografica e/o territoriale viene individuato con semplice comunicazione sottoscritta tra le Parti firmatarie del presente accordo.

I RLST esercitano le attribuzioni di cui all'art. 50 del D.Lgs n° 81/2008.

Qualora i RLST. siano scelti tra i lavoratori dipendenti delle Unità Produttive, essi eserciteranno il loro mandato, fruendo dei permessi stabiliti nel presente accordo.

I RLST predispongono sulla base delle priorità definite dall'Organismo Bilaterale Nazionale (ENBOA) un programma di lavoro e di attività periodico che sarà trasmesso agli Organismi Bilaterali Regionali (ERBOA) e relazionano periodicamente ai medesimi sull'attività svolta con l'ausilio di apposite schede predisposte dall'ENBOA che evidenzino le problematiche riscontrate a livello Aziendale.

L'esercizio delle funzioni di RLST, ai sensi del c. 8 dell'art. 48 del D.Lgs. 81/08 è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

Art. 9 - Durata dell'incarico.

L'incarico avrà durata triennale, rinnovabile e con possibilità di sostituzione anticipata da parte dei lavoratori e/o dei soci lavoratori rappresentati.

Nel caso di dimissioni, il RLST può esercitare le proprie funzioni fino a nuova elezione o designazione e comunque non oltre 30 giorni. In tal caso al RLS spettano le ore di permesso per l'esercizio della sua funzione per la quota relativa al periodo residuo di durata nelle funzioni.

Su iniziativa dei lavoratori e/o dei soci lavoratori, il RLST. può essere revocato con una maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto da consegnare alla Direzione Aziendale.

In entrambi i casi, nei 30 giorni successivi, saranno indette nuove elezioni, nei casi in cui venga effettuata l'elezione diretta del RLS o la richiesta di designazione di un RLST. da parte delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.

Al RLST. sono applicate in conformità al comma 2, dell'art. 50 del D.Lgs n° 81/2008 le tutele previste dalla Legge n° 300/1970.

Art. 10 - Permessi.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs n° 81/2008, ad ogni RLS vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a quelli previsti dalla Legge 300/70 per i dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali.

Adeguamenti alla presente normativa potranno essere concordati a livello di Unità Produttiva in considerazione delle tipologie produttive e delle valutazioni del rischio ambientale.

PARTE III

FORMAZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI E/O DEI SOCI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS e RLST)

Art. 11 - Formazione per RLS

Il Rappresentante dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza (RLS) riceve una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza.

La durata minima del corso è di 36 ore, delle quali 20 ore sui contenuti minimi indicati all'art. 37, comma 11, del D.Lgs n° 81/2008 e 12 ore sui rischi specifici presenti in Cooperativa e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinare tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) della propria realtà lavorativa, coinvolgendo i lavoratori con modalità interattive.

Art. 12 - Modalità e contenuti della formazione per RLS

In base a quanto previsto dal comma 11 dell'art. 37 del D.Lgs. 81/08 i corsi di formazione per RLS possono svolgersi con modalità interattive che comprendono lezioni d'aula, esercitazioni in Cooperativa e lezioni in e-learning. I programmi ed i contenuti specifici della formazione sono demandati, a livello organizzativo, ai piani formativi predisposti a livello nazionale dall'ENBOA (Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome) ed al livello regionale dagli ERBOA (Ente Regionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome).

Art. 13 - Aggiornamento periodico per RLS

Per tutte le Società Cooperative che occupano fino a 15 dipendenti il RLS deve frequentare corsi di aggiornamento pari ad almeno un minimo 4 ore annue.

Per tutte le Società Cooperative che occupano oltre 15 dipendenti il RLS deve frequentare corsi di aggiornamento pari ad almeno un minimo di 8 ore annue.

I programmi ed i contenuti specifici della formazione per i corsi di aggiornamento sono demandati, a livello organizzativo, ai piani formativi predisposti a livello nazionale dall'ENBOA (Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome) ed al livello regionale dagli ERBOA (Ente Regionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome). La formazione può essere svolta sia in aula sia in e-learning.

Art. 14 - Formazione per RLST.

Il Rappresentante dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) riceve una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza.

La durata minima del corso è di 64 ore, sui rischi specifici presenti nell'Unità Produttiva e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinare tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) delle diverse realtà lavorative in cui esercita la propria rappresentanza, facendo lavorare i lavoratori con modalità interattive ed applicate.

E' utile una esperienza nelle realtà lavorative all'interno delle quali poi gli RLST. saranno chiamati a svolgere la propria rappresentanza.

Art. 15 - Modalità e contenuti della formazione per RLST.

In base a quanto previsto dal comma 7 dell'art. 48 del D.Lgs. 81/08 i corsi di formazione per RLST. possono svolgersi con modalità interattive che comprendono lezioni d'aula, esercitazioni nell' Unità Produttiva e lezioni in e-learning.

I programmi ed i contenuti specifici della formazione sono demandati, a livello organizzativo, ai piani formativi predisposti a livello nazionale dall'ENBOA (Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome) ed al livello regionale dagli ERBOA (Ente Regionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome).

Art. 16 - Aggiornamento periodico per RLST.

Il RLST. deve frequentare corsi di aggiornamento pari ad almeno un minimo 8 ore annue.

I programmi ed i contenuti specifici della formazione per i corsi di aggiornamento sono demandati, a livello organizzativo, ai piani formativi predisposti a livello nazionale dall'ENBOA (Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome) ed al livello regionale dagli ERBOA (Ente Regionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome).

La formazione può essere svolta sia in aula sia in re-learning.

Art. 17 - Nuove metodologie formative

In attuazione di quanto previsto dal comma 12, art. 37 del D.Lgs. 81/08 le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione dei RLS e dei RLST., comma 2, art. 48, sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei contenuti minimi dettati dalla norma stessa, fra i quali si sottolinea in particolare la formazione sui rischi specifici presenti nella Unità Produttiva e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate.

Giova peraltro sottolineare l'imprescindibile rispetto del limite intrinseco derivante dal carattere di necessaria adeguatezza ed effettività della formazione stessa, e dalla sua commisurazione ai rischi specifici connessi ad ogni realtà produttiva e singola posizione lavorativa, principio che non può ritenersi inverato nel caso di una formazione interamente, o prevalentemente, a distanza, che perderebbe, pertanto, il suo stretto legame con l'ambiente di lavoro e la valutazione del rischio.

L'incarico affidato all'ente bilaterale nazionale ENBOA relativo ai programmi ed ai contenuti specifici della formazione nonché, ai piani formativi predisposti devono contenere e sviluppare nuove metodologie didattiche utili ed applicabili alla formazione dei Rappresentanti dei lavoratori e/o dei soci lavoratori attraverso lezioni di carattere frontale, discussioni, esami di casi, simulazioni nonché esercitazioni, sopralluoghi, confronti, ricerche, analisi nell'ambito Aziendale e l'uso della formazione a distanza secondo le regole dell'e-learning: interattive, con tutor, tracciabilità, ecc.

PARTE III NORME DI CARATTERE GENERALE.

Art. 18 - Orari ed oneri per la formazione.

La formazione degli RLS e degli RLST. avviene in collaborazione con gli Organismi bilaterali, durante l'orario di lavoro.

Qualora la formazione, con qualsiasi metodologia utilizzata, avvenga al di fuori dell'orario di lavoro verrà concordata a livello di Unità Produttiva e/o Cooperativa.

La formazione dei RLS i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, e degli RLST. si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

In attesa dell'Accordo Stato Regioni (art. 34, comma 2, del D.Lgs n° 81/2008), relativo ai contenuti e alle articolazioni previsti per la formazione dei lavoratori e/o dei soci lavoratori, preposti e dirigenti si applicano le norme previste dal presente accordo.

L'Accordo, al momento della sua promulgazione, verrà adottato e tutti gli articoli del presente accordo verranno applicati adeguandone a quanto indicato nell'Accordo stesso.

Viene demandato all'ente bilaterale ENBOA la definizione delle metodologie didattiche per l'attuazione della formazione attraverso l'uso degli strumenti multimediali, le esercitazioni in Cooperativa e l'utilizzo della Formazione in e-learning.

Art. 19 - Strumenti e modalità per l'espletamento dell'incarico

In applicazione dell'art. 50 del D.Lgs n° 81/2008, ai RL verranno fornite, anche su loro richiesta, le informazioni e la documentazione Aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Ai sensi dell'art. 50, comma 4 del D.Lgs n° 81/2008, il RL, per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di valutazione dei rischi.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il RL è tenuto a farne un uso nel rispetto di quanto previsto al comma 6 dell'art. 50.

L'Unità Produttiva consulta il RL su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa e la contrattazione prevede un intervento consultivo dello stesso.

La consultazione preventiva di cui all'art. 50, comma 1, lettera b) del D.Lgs n° 81/2008 verrà effettuata dalla Unità Produttiva in modo da consentire al RL di fornire il proprio contributo anche attraverso la consulenza di esperti individuati attraverso l'Organismo paritetico secondo quanto definito dall'art. 5 ("Informazioni riservate") del D.Lgs n° 25/2007 ("Attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori e/o dei soci lavoratori").

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal RL che a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

Art. 20 - Riunioni periodiche.

Le riunioni periodiche, di cui all'art. 35 del D.Lgs n° 81/2008, saranno convocate con un preavviso di almeno 5 giorni lavoratori e/o soci lavoratori, sulla base di un ordine del giorno scritto predisposto dalla Direzione.

Il RL potrà richiederne integrazioni riferite agli argomenti previsti dallo stesso art. 35 del D.Lgs n° 81/2008.

Nelle Società Cooperative ovvero unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, la riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori e/o dei soci lavoratori; nelle Società Cooperative ovvero unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, nelle stesse ipotesi del presente comma, il RL può richiedere la convocazione di un'apposita riunione.

Della riunione viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal RL e dal rappresentante della Direzione Aziendale.

Art. 21 - Formazione dei lavoratori e/o dei soci lavoratori, preposti e dirigenti.

Nelle more della promulgazione dell'accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni di cui all'art. 37 del D.Lgs n° 81/2008, viene delegato l'ente nazionale bilaterale ENBOA alla definizione di linee-guida sulla formazione, informazione, addestramento ed aggiornamento dei lavoratori e/o dei soci lavoratori nonché dei programmi, metodologie e contenuti della formazione,

Il presente accordo definisce ed indica all'ENBOA la predisposizione di programmi che prevedano una netta e specifica distinzione tra le attività di informazione previste dall'art. 36 e le attività di formazione previste dall'art. 37 del citato D.Lgs. 81/2008.

La formazione iniziale dei lavoratori e/o dei soci lavoratori avrà una durata minima di 8 ore.

Le Parti si impegnano a definire all'interno dell'ENBOA oltre alle modalità di esercizio del diritto-dovere alla formazione e informazione del neo-assunto, anche le opportune ulteriori integrazioni di detta formazione con le attività previste dai fondi interprofessionali in materia di formazione permanente e continua.

Art. 22 - Formazione ed addestramento all'uso specifico di attrezzature

Nell'ambito della formazione e dell'addestramento all'uso specifico di attrezzature per le quali ricorre l'obbligo formativo previsto dall'art. 73 del D. Lgs. 81/2008 nelle more della promulgazione dell'Accordo Stato regioni di cui all'art. 73, comma 3, le Parti sociali ritengono utile avviare attività di sperimentazione e ricerca in tale ambito.

Viene delegato all'Ente bilaterale nazionale ENBOA l'elaborazione di progetti e modelli formativi di carattere sperimentale, che anche sulla base di singole deliberazioni regionali, linee guida e norma di buone prassi, per l'individuazione delle attrezzature di lavoro cui rilasciare, oltre all'attestazione relativa alla formazione, di cui all'art. 37, la possibilità di emettere a seguito di attività di addestramento specifiche modalità di riconoscimento.

PARTE IV NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 23 - Organismo paritetico nazionale CNAI e FISMIC.

L'Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome (ENBOA) costituito tra le Parti sociali, nell'ambito specifico della salute e sicurezza degli ambienti di lavoro svolge i seguenti compiti:

- a) indirizzo, definizione delle politiche, gestione e monitoraggio delle iniziative e delle attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- b) destinazione, indirizzo e monitoraggio delle risorse di cui al Fondo sicurezza;
- c) promozione della costituzione degli Organismi paritetici bilaterali regionali come descritti all'art. 16 del presente accordo di cui all'art. 51 del D.Lgs n° 81/2008, coordinandone e monitorandone l'attività;
- d) promuovere la formazione per i componenti degli Organismi paritetici e per tutti gli attori della prevenzione;
- e) elaborare proposte di linee-guida e criteri per la formazione dei lavoratori e/o dei soci lavoratori e Rappresentanti dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza (RLS) e dei Rappresentanti dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza territoriali (RLST), tenendo conto di quanto previsto all'art. 37 del D.Lgs n° 81/2008;
- f) promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa vigente;
- g) promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo dell'igiene e della sicurezza del lavoro;
- h) valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli Organismi europei, al Governo, al Parlamento e alle altre amministrazioni nazionali competenti;
- i) promuovere l'attuazione dell'art. 118, comma 2 del Trattato istitutivo della CEE, richiedendo alle istituzioni competenti, ad enti pubblici e privati iniziative di sostegno per le piccole, medie e grandi Aziende e/o Cooperative per la tutela della salute nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione e lo scambio di informazioni in merito;
- j) favorire e promuovere ogni altra azione di analisi, ricerca e studio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Art. 24 – Rinvio norme nazionali.

Per quanto non espressamente regolamentato dalle presenti norme si fa riferimento al D.Lgs. 81/200 e s.m.i. nonché alle deliberazioni dell'organismo bilaterale ENBOA per quanto adottate per l'applicazione delle norme previste dal D. Lgs. 81/2008.

CNAI

FISMIC

**ACCORDO INTERCONFEDERALE
CNAI – FISMIC
(23 maggio 2011)**

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

PREMESSA

Il CNAI (Coordinamento Nazionale Associazioni Imprenditori) e la FISMIC), preso atto dei chiarimenti forniti in materia di apprendistato professionalizzante dal Ministero del Lavoro nella circolare n. 27 del 10 novembre 2008 - avente ad oggetto le innovazioni di cui all'art. 23, D.L. n. 112/2008 (legge n. 133/2008) e dell'Accordo Interconfederale del 15 settembre 2009, intendono dare attuazione alla norma che demanda ai contratti collettivi e/o agli enti bilaterali la disciplina dei percorsi formativi del contratto di apprendistato in ambito aziendale.

Il CNAI e la FISMIC procedono, pertanto, a disciplinare il canale della formazione aziendale che, è indipendente dalle normative regionali, competenti a regolamentare contenuti e modalità di accesso dell'offerta formativa pubblica e delle relative risorse finanziarie. In questo "canale parallelo" la formazione in materia di apprendistato professionalizzante può essere svolta anche fuori dall'azienda, a condizione che sia l'azienda che applica la contrattazione CNAI - FISMIC ad erogare, direttamente o anche solo indirettamente, la formazione in assenza di finanziamenti pubblici.

**TUTTO CIO' PREMESSO
IL CNAI E LA FISMIC CONVENGONO QUANTO SEGUE**

Individuazione Enti Bilaterali - Ai fini di quanto sopra le parti individuano nella Commissione Paritetica istituita nell'ambito dell'Ente Bilaterale Nazionale, ENBOA, la commissione competente a definire le regole per individuare i profili e le qualifiche che saranno oggetto di specifica formazione aziendale nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante regolamentato dalla contrattazione CNAI - FISMIC sulla base delle seguenti indicazioni:

1. 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.
2. Le attività formative a carattere trasversale dovranno perseguire gli obiettivi formativi, così come articolati nelle seguenti cinque aree di contenuti:
 - a. i contenuti e le competenze accoglienza, valutazione del livello d'ingresso e definizione del patto formativo;
 - b. competenze relazionali;
 - c. organizzazione ed economia;
 - d. disciplina del rapporto di lavoro;
 - e. sicurezza sul lavoro.
3. 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:**
 - conoscere le caratteristiche del settore;
 - conoscere l'Azienda di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera;
 - 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;
 - conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni dei servizi, di processo e nel contesto operativo.
 - b. **competenze di aree:**
 - conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di erogazione delle prestazioni;
 - sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'Azienda;
 - saper operare in un contesto orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente;
 - conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività;
 - conoscere e saper utilizzare il glossario della professione;
 - conoscere i sistemi di tutela del consumatore;
 - conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate alla relazione con il cliente;
 - 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:

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

FORMAZIONE AZIENDALE E COMPETENZE DEGLI ENTI BILATERALI

Le Parti contraenti sottolineano l'importanza della formazione aziendale da svolgere sia in ambito aziendale che in strutture accreditate esterne sotto la direzione e responsabilità dell'azienda.

Alla formazione teorica, effettuata in aula o mediante corsi esterni, su temi inerenti la qualifica da conseguire in base al modulo formativo predefinito, viene riservato un monte orario di 120 ore medie annue retribuite o un numero minore purché congruo all'impegno formativo. Le ore di formazione sono tutte comprese nel normale orario lavorativo.

Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione può essere ridotta fino a 60 ore medie annue retribuite.

Le attività di formazione effettuate presso aziende diverse o presso diverse strutture esterne si cumulano tra loro ai fini dell'apprendistato professionalizzante.

Gli Enti Bilaterali (ENBOA e ERBOA Regionali) sono i soggetti ai quali il Datore di lavoro e l'Apprendista possono richiedere il parere di conformità sul contratto di apprendistato da attivare.

ATTIVITÀ FORMATIVA: DURATA, CONTENUTI, CERTIFICAZIONE

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dal rispettivo CCNL che l'apprendista dovrà raggiungere entro i limiti di durata massima del relativo contratto nazionale e/o di settore.

I requisiti minimi tra formazione trasversale di base e formazione professionalizzante saranno individuati dalla Commissione Paritetica istituita presso l'ENBOA a seconda di quanto previsto dai vari CCNLL.

Al fine di garantire un'adeguata formazione teorico-pratica dell'apprendista, verranno individuate in apposite tabelle le ore di formazione minime che dovranno essere erogate nel corso delle diverse annualità, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive, in particolare in tema di sicurezza, igiene del lavoro e prevenzione infortuni.

La formazione può essere erogata in varie modalità (aula, e - learning, FAD, ecc...) e la partecipazione, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà essere asseverata attraverso supporti informatici, fogli firma e altri mezzi ritenuti idonei.

Al'avvio dell'attività formativa va individuato un referente per l'apprendistato, interno od esterno, che avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo.

Il referente interno, se diverso dall'imprenditore o da un socio o familiare coadiuvante, dovrà possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello di arrivo dell'apprendista alla fine del periodo di apprendistato.

Il referente della struttura formativa esterna all'azienda dovrà anch'egli essere provvisto di adeguate competenze.

Spetta al datore di lavoro certificare al lavoratore la conclusione del percorso formativo e l'eventuale acquisizione della qualifica professionale. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il Datore di lavoro, a richiesta dell'apprendista, attesta l'attività formativa svolta.

Il datore di lavoro deve altresì comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego di cui al D. Lgs. n. 469/97 ed all'ente bilaterale ENBOA i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro deve, infine, comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti che, per qualunque motivo, abbiano cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione stessa.

In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione del percorso formativo.

Chieti 23 maggio 2011

CNAI

FISMIC

Allegato 5

DEFINIZIONE DI ACCORDO QUADRO TERRITORIALE

tra CNAI e FISMIC

Chieti 23 maggio 2011

Premesso

che l'art. 1, comma 47 della legge n. 220 del 2010, in attuazione dell'art. 53, comma 1, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni nella L. 30 luglio 2010, n. 122, ha dettato, per il periodo 2011, nuove disposizioni in materia di "imposta sostitutiva de 10% sulle componenti accessorie delle retribuzioni corrisposte in relazione ad incrementi ddi produttività";

che le Parti anche in considerazione dei contenuti della circolare 3/E della Agenzia delle Entrate e Ministero del Lavoro del 14 febbraio 2011, ritengono opportuno favorire la definizione di accordi quadro territoriali che recepiscono i contenuti dei ccccnl con riferimento ad istituti che, consentano il raggiungimento degli obbiettivi previsti dalla legislazione in materia;

convengono

che l'allegato "Accordo Quadro Territoriale", tenendo conto del ruolo e dei ccccnl, nonché del carattere sussidiario rispetto ad eventuali intese aziendali o pluriaziendali, costituisce un modello utile pe l'attuazione delle finalità perseguite dalla legislazione in materia di "imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie delle retribuzioni corrisposte in relazione ad incrementi di produttività" e, pertanto, per il conseguimento dei relativi benefici per i lavoratori.

Le Parti sono impegnate ciascuna per le proprie competenze ad assicurare l'informazione ai lavoratori e/o soci lavoratori, alle Aziende ed alle Società Cooperative sui contenuti del presente accordo, ance ai fini di una corretta applicazione.

Il presente Accordo Quadro Territoriale produce i suoi effetti solo e solamente nei confronti delle Aziende e/o Società Cooperative associate ad una delle Organizzazioni del Gruppo Associativo CNAI.

CNAI

FISMIC

ACCORDO TERRITORIALE

**“imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività”
per il periodo 2011
tra CNAI di
e FISMIC di**

premessso che

con la circolare n. 3/E del 14 febbraio 2011 l’Agenzia dell’Entrate ed il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali sono intervenute su quanto disposto dall’art. 1, comma 47, della legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, in tema di “imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività” per il periodo 2011

si conviene quanto segue

per l’anno 2011 con il presente accordo le disposizioni di tutti i CCCCNL applicati presso le Aziende e/o le Imprese e/o le Società Cooperative aderenti ad una delle Organizzazioni del Gruppo Associativo CNAI nella provincia di e/o nel territorio di e/o nella Azienda e/o nella Società Cooperativa di sono recepiti dalla presente intesa, ai sensi della citata circolare 3/E dell’Agenzia delle Entrate e dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 14 febbraio 2011, per gli istituti che – considerando quanto è avvenuto in materia nel biennio 2009 e 2010 – sono riconducibili ad incrementi a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all’andamento economico od agli utili dell’Azienda e/o della Impresa od ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento delle competitività aziendale.

L’Azienda e/o l’Impresa, pertanto, applicheranno delle agevolazioni fiscali a tali istituti, così come disciplinati nei ccnl applicato in Azienda e/o nell’Impresa quali, a mero esemplificativo: (il trattamento economico per il lavoro supplementare, straordinario, in turni, notturno, festivo e dominicale) erogati nell’anno 2011, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile e delle indicazioni ministeriali e dell’Agenzia delle Entrate, considerando quanto avvenuto nel biennio 2009 – 2010.

Le Aziende e/o le Imprese applicheranno le agevolazioni fiscali a tutti i loro dipendenti anche se occupati presso sedi o stabilimenti situati al di fuori della provincia di

Le Aziende e/o le Imprese informeranno la rispettiva RSA e daranno comunicazione ai loro dipendenti dell’attuazione della presente intesa.

Quanto convenuto ha carattere sussidiario e cedevole rispetto ad eventuali intese aziendali o pluriaziendali.

Letto – Confermato – Sottoscritto.

CNAI di

FISMIC di