

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEL TERZIARIO: ATTIVITÀ' COLLATERALI AL COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI

anche in forma cooperativa

Triennio economico e normativo Giugno 2017 – Giugno 2020

L'anno 2017 il giorno 23 del mese di Giugno in Roma presso la sede di CONFIMPRESEITALIA in Roma in Via Veturia 45

Tra

Federazione Imprese Attività Collaterali Commercio e Terziario - Feder-lacCt Aderente a CONFIMPRESEITALIA rappresentata dal Presidente Anna Gatto

AssoPmi per il lavoro Aderente a CONFIMPRESEITALIA rappresentata dal Presidente Gianfranco Orcioli

Assistiti da

CONFIMPRESEITALIA Confederazione Sindacale Datoriale rappresentata dal Presidente Guido D'Amico

E




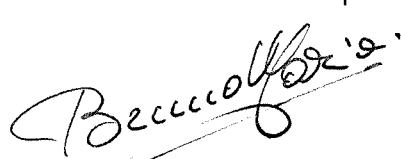
FESICA CONFISAL rappresentata dal Segretario Generale Sig. Bruno Mariani

CONFISAL FISALS rappresentata del Segretario Nazionale Sig. Filippo Palmeri

Con l'assistenza della CONFISAL rappresentata del Segretario Generale Sig. Marco Nigi

si è rinnovato

il CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEL TERZIARIO: ATTIVITÀ'
COLLATERALI AL COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI anche in forma cooperativa



Adeguamento delle normative contrattuali

Nel caso in cui nel corso della vigenza del presente CCNL intervengano norme di Legge o modifiche alla vigente legislazione che presuppongano o comportino l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale, le parti concordano, sin da ora, di incontrarsi entro 30 giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative per i necessari adeguamenti e/o modifiche.

INDICE

TITOLO I - SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 - Sfera di applicazione

TITOLO II - CONTRATTAZIONE NAZIONALE, TERRITORIALE O AZIANDALE

Art. 2 - Livelli di contrattazione

Art. 3 - Contrattazione Collettiva di I Livello

Art. 4 - Contrattazione Territoriale e/o Aziendale di II Livello

Art. 5 - Titolarità della contrattazione Aziendale

TITOLO III - RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 - Relazioni sindacali e diritti sindacali

Art. 7 - Rappresentanze Sindacali Aziendali

Art. 8 - Assemblee

Art. 9 - Contributi Sindacali

TITOLO IV- BILATERALITA'

Art. 10 - Ente Bilaterale

Art. 11 - Enti Bilaterali Territoriali

Art. 12 - Contribuzione all' Ente Bilaterale

Art. 13 - Fondo interprofessionale per la formazione continua

Art. 14 - Commissione Paritetica Nazionale e Regionale

Art. 15 - Osservatorio Nazionale e Osservatorio Territoriale

Art. 16 -Parti Opportunità

TITOLO V - COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 17 - Commissione di Garanzia e Conciliazione

Art. 18- Composizione delle controversie individuali e collettive

TITOLO VI - MOBILITÀ E MERCATO DEL LAVORO

Art. 19 - Mobilità e mercato del lavoro

Art. 20 - Distacco

Art. 21 – Appalto

TITOLO VII - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 22 – Declaratoria

TITOLO VIII- MUTAMENTO MANSIONI-SMART WORKING

Art. 23 - Mutamento mansioni

Art. 24 - Smartworking o Lavoro Agile

TITOLO IX - ASSUNZIONE

Art. 25 - Assunzione

Art. 26 - Documentazione

TITOLO X - PERIODO DI PROVA

Art. 27- Periodo di prova

TITOLO XI - ARMONIZZAZIONE DELLA FLESSIBILITÀ D'ORARIO - LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 28 - Armonizzazione della flessibilità d'orario a tutela dell'occupazione



Art. 29 - Orario di lavoro

Art. 30 - Banca Ore

Art. 31 - Flessibilità dell'orario di lavoro Art. 32 - Lavoratori discontinui o di semplice attesa

Art. 33 - Contratto a tempo parziale- Lavoro supplementare

TITOLO XII - PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE DI ORARIO

Art. 34 - Personale non soggetto a limitazione di orario

TITOLO XIII - ORARIO DI LAVORO PER I LAVORATORI MINORI DI ETÀ

Art. 35 - Orario di lavoro per i lavoratori minori di età

TITOLO XIV- LAVORO DOMENICALE - FESTIVO - NOTTURNO

Art. 36 - Lavoro domenicale - festivo

Art. 37 - Lavoro notturno

Art. 38 - Lavoro notturno festivo

TITOLO XV LAVORO STRAORDINARIO

Art. 39 - Lavoro straordinario

TITOLO XVI- LAVORATORI A TURNI

Art. 40 - Lavoro a turni

TITOLO XVII - LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 41 - Lavoro a tempo determinato

TITOLO XVIII - GENITORI DI PORTATORI DI HANDICAP E DI TOSSICODIPENDENTI

Art. 42 - Genitori di portatori di handicap e di tossicodipendenti

TITOLO XIX - APPRENDISTATO

Art. 43 - Disciplina dell' apprendistato

Art. 44 - Tipologie, Durata, Orario di lavoro

Art. 45 - Proporzione numerica

Art. 46 - Obblighi del datore di lavoro

Art. 47 - Obblighi dell'apprendista

Art. 48 - Assunzione

Art. 49 - Retribuzione

Art. 50 - Modalità di formazione

Art. 51 - Risoluzione del rapporto o trasformazione in ordinario rapporto di lavoro subordinato

TITOLO XX- LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE E COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

Art. 52 - Lavoro in somministrazione

Art. 53 - Lavoro accessorio- Collaborazione coordinata e continuativa

TITOLO XXI - LAVORO A CHIAMATA O INTERMITTENTE

Art. 54 - Contratto di lavoro intermittente

Art. 55 - Indennità di disponibilità

Art. 56 - Trattamento economico e previdenziale

Art. 57 - Incompatibilità e comunicazione dell'assunzione

Art. 58 - Consistenza organico aziendale **TITOLO XXII – LAVORI STUDENTI**

ART. 59- Permessi e congedi per lo studio

TITOLO XXIII- TUTELA DELLA DIGNITÀ E PARITÀ DEI LAVORATORI



Art 60- Diritti e opportunità per i genitori che lavorano - Conoscenza base lingua italiana per lavoratori stranieri

TITOLO XXIV – MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO - MOBBING

Art. 61 - Molestie sui luoghi di lavoro- Mobbing

TITOLO XXV PREVIDENZA COMPLEMENTARE E ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA-WELFARE

Art. 62 - Previdenza complementare e Assistenza sanitaria integrativa - Welfare

TITOLO XXVI – PRIVACY

Art. 63 - Tutela della privacy

TITOLO XXVII – RIPOSI-FESTIVITA'-PERMESSI

Art. 64 - Riposo settimanale

Art. 65 - Festività

Art. 66 - Permessi retribuiti

Art. 67 - Permessi straordinari retribuiti

Art. 68 - Permessi non retribuiti

TITOLO XXVIII – SOSPESIONE DEL LAVORO

Art. 69 – Sospensione del lavoro

TITOLO XXIX – INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

Art. 70 - Intervallo per la consumazione dei pasti

TITOLO XXX – CONGEDO PER MATRIMONIO

Art. 71 - Congedo per matrimonio

TITOLO XXXI – VOLONTARIATO

Art. 72 – Volontariato

TITOLO XXXII – MATERNITA'

Art. 73 - Maternità e puerperio

Art. 74 - Assistenza al bambino

TITOLO XXXIII – FERIE

Art. 75 – Ferie

TITOLO XXXIV – ASPETTATIVA

Art. 76 -Aspettativa non retribuita

TITOLO XXXV – MALATTIA E INFORTUNIO

Art. 77 - Malattia e Infortunio

Art. 78 - Periodo di comportamento

Art. 79 -Trattamento economico e normativo per malattia, malattia professionale e infortunio

TITOLO XXXVI – RETRIBUZIONE

Art. 80 - Trattamento economico e tabelle retributive

TITOLO XXXVII - ANZIANITA'

Art. 81 - Aumenti periodici di anzianità

TITOLO XXXVIII - MENSILITÀ' AGGIUNTIVE

Art. 82 - Tredicesima mensilità

Art. 83 - Quattordicesima mensilità o Premio di risultato

TITOLO XXXIX - INDENNITÀ'

Art. 84 – Indennità

TITOLO XL - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE E RECLAMI

Art. 85 - Corresponsione della retribuzione – reclami

TITOLO XLI - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO- PREAVVISO

Art. 86 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 87 - Preavviso

TITOLO XLII- TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 88 - Trattamento di fine rapporto

TITOLO XLIII - INDUMENTI E ATTREZZI DI LAVORO

Art. 89 - Indumenti - attrezzi di lavoro

TITOLO XLIV - SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 90 - Tutela della salute e dell' integrità fisica del lavoratore- Elezione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza - Permessi retribuiti per l'RLS- Attività riconosciuta per l'RLS- RLST

TITOLO XLV - RISARCIMENTO DANNI

Art. 91- Risarcimento danni

TITOLO XLVI - CODICE DISCIPLINARE E COMPORTAMENTALE

Art. 92 - Norme comportamentali

Art. 93 - Provvedimenti disciplinari

Art. 94 - Licenziamento per mancanze

TITOLO XLVII - PATRONATI

Art. 95 Patronati

TITOLO XLVIII - DECORRENZA E DURATA

Art. 96 Decorrenza e durata

TITOLO XLIX- ESCLUSIVITÀ DI STAMPA – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 97 - Esclusività di stampa

Art. 98 - Distribuzione CCNL

Art. 99 - Allineamento Contrattuale

Art. 100- Disposizioni finali



TITOLO I- SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 - Sfera di applicazione

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, sia parziale che a tempo pieno, posti in essere dai datori di lavoro che svolgono attività principali ed ausiliarie nei seguenti settori:

- Servizi di gestione e amministrazione del personale.
- Piccole e Medie Aziende commerciali e di somministrazione di qualsiasi tipo e genere.
- Noleggio, movimentazione e installazione di attrezzature e merci.
- Servizi di traduzioni e formazione linguistica per la gestione di trattative commerciali traduzione dei manuali e documentazione tecnica e commerciale.
- Attività preliminari, complementari e di merchandising, promozione alle vendite, presidio ed allestimento degli spazi espositivi all'interno di strutture commerciali.
- Indagini e rilevazioni di mercato.
- Ricerche di mercato: economiche, sondaggi di opinione, telemarketing, televendite.
- Relazioni pubbliche ed informazioni commerciali.
- Servizi di design, grafica, progettazione ed allestimenti di interni e vetrine.
- Agenzie pubblicitarie, concessionarie di pubblicità, gestione eventi pubblici privati, distribuzione e consegna di materiale pubblicitario.
- Logistica e movimentazione di materiale pubblicitario, attività preliminari e complementari al facchinaggio presso ditte commerciali inerenti al settore, anche con l'ausilio di mezzi meccanici, piking.
- Organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere e concorso a premi.
- Altri servizi alle imprese ed alle organizzazioni quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici legati al marketing aziendale.
- Altre attività di consulenza imprenditoriale e altra consulenza amministrativo-gestionale e pianificazione aziendale
- Servizi d'istruzione e formazione.
- Organizzazione di magazzini con relativa logistica nell'ambito del marketing in genere.

TITOLO II - CONTRATTAZIONE NAZIONALE, TERRITORIALE O AZIANDALE

Art. 2 - Livelli di contrattazione

Le Parti Sociali concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro nel modo seguente:

- a) contrattazione di I Livello: contratto nazionale di lavoro;
- b) contrattazione di II Livello: contratto integrativo territoriale e/o Aziendale.

Le parti concordano in inoltre che i livelli di contrattazione, fatta salva quella individuale, non possono essere superiori a due e che la contrattazione di II Livello può essere attuativa, integrativa e sostitutiva.

Art. 3 - Contrattazione Collettiva di I Livello

La Contrattazione Collettiva di I Livello ha funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori di settore ovunque impiegati sul territorio nazionale.

Costituiscono oggetto della stessa:

- a) validità ed ambito di applicazione del contratto,
- b) relazioni sindacali,
- c) diritti sindacali,

- d) attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro,
- e) norme comportamentali e disciplinari,
- f) classificazione del personale,
- g) trattamento economico,
- h) modalità e percentuali d'utilizzo delle forme flessibili di lavoro,
- i) permessi, aspettative e congedi,
- j) sicurezza sul lavoro,
- k) formazione professionale
- l) definizione delle materie demandate alla contrattazione integrativa di II Livello.

Art. 4 - Contrattazione Territoriale e/o Aziendale di II Livello

Alla Contrattazione di II Livello in via esemplificativa e non esaustiva è demandato di provvedere alle materie sotto riportate:

- a) trattamenti retributivi integrativi;
- b) premi di produzione per i lavoratori;
- c) determinazione del contributo sindacale previsto per l'assistenza del rappresentante delle OO.SS. sindacali alla fase di contrattazione individuale (tale importo potrà essere fissato solo a livello provinciale);
- d) articolazione dell'orario normale di lavoro e la eventuale determinazione delle attività discontinue e intermittenti;
- e) turnazione dei lavoratori;
- f) deroga tramite contrattazione individuale alla durata massima del periodo di apprendistato, ai sensi del presente contratto;
- g) assegnazione della sede di lavoro;
- h) determinazione dell'erogazione a favore dei dipendenti di eventuali benefici economici e/o assistenziali (a titolo esemplificativo buoni pasto, buoni spesa, convenzioni e servizi a vario titolo, etc.);
- i) determinazione dell'importo della diaria giornaliera per la trasferta di cui al presente contratto; tale importo potrà essere fissato solo a livello provinciale;
- j) determinazione del periodo di normale godimento delle ferie;
- k) determinazione dell'indennità di utilizzo di un mezzo di locomozione proprio ai fini di servizio;
- l) determinazione della copertura assicurativa di rischi di particolare rilievo come quelli di carattere professionale, non previsti dal presente CCNL;
- m) regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- n) accesso alla formazione e determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- o) tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- p) pari opportunità;
- q) gestione della crisi, esubero del personale, ristrutturazioni, riorganizzazioni e trasformazioni aziendali anche a livello settoriale e territoriale;
- r) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione aziendale dal presente CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio;
- s) regolamento per la concessione al personale di anticipazioni sul TFR;
- t) tirocini formativi e stage formativi.

La contrattazione di II Livello ha la stessa durata del CCNL.

Art. 5 - Titolarità della contrattazione Aziendale

La titolarità della contrattazione Aziendale è di competenza dalle OO.SS. territoriali aderenti alle associazioni firmatarie del presente CCNL, coadiuvate dalle RSA se presenti.

Le Parti si danno atto che il settore di applicazione del presente contratto è caratterizzato da attività la cui organizzazione è determinata da molti fattori difficilmente programmabili e definibili.

Assume quindi una rilevanza importante e complementare alla contrattazione sindacale la contrattazione individuale, essa non può avere clausole difformi rispetto alla regolamentazione territoriale e dovrà fare riferimento in particolare alle seguenti materie:

- a) articolazione dell'orario normale di lavoro,
- b) assegnazione della sede di lavoro e la sua variabilità,
- c) periodi di formazione.

Nel corso della contrattazione individuale tra Azienda e lavoratore è richiesta la necessaria consultazione di un rappresentante delle OO.SS. dei lavoratori territorialmente competente aderente alle Associazioni firmatarie del presente CCNL, coadiuvato dalla RSA (se presente), alla quale dovranno essere forniti per iscritto tutti i dati e le informazioni relative alla proposta di contrattazione individuale e i motivi della deroga a quanto già stabilito in sede di contrattazione territoriale. Tale comunicazione dovrà essere diretta, a titolo informativo, alla Segreteria Nazionale dell'Organizzazione alla quale aderisce a livello territoriale il rappresentante sindacale.

La predetta consultazione è il requisito per la validità dell'accordo individuale siglato tra le parti, resta salvo che qualora siano trascorsi 30 giorni dalla trasmissione della comunicazione senza riscontro da parte del rappresentante di cui ai precedenti commi, l'accordo individuale produrrà i suoi effetti.

TITOLO III - RELAZIONI SINDACALI

Art.6 - Relazioni sindacali e diritti sindacali

Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL;
- b) di RSA costituite ai sensi dell'art 19 della Legge n. 300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.

L'Organizzazione sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione di cui al punto n. 1 lett. a) e b) deve avvenire per iscritto con lettera raccomandata.

Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di Il Livello la definizione di accordi finalizzati ad individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi e l'individuazione di un monte ore complessivo.

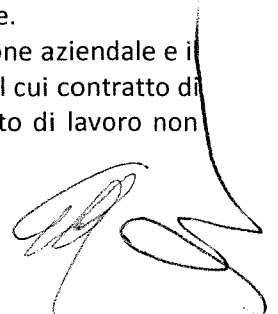
I Dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore ad otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro, di regola tre giorni prima, tramite gli organismi competenti delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di dirigenti sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

Il mandato di Dirigente sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

Art. 7- Rappresentanze Sindacali Aziendali



I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali RSA hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato a 8 ore mensili di permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

- a) n. 1 dirigente per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano più di 15 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) fino a n. 2 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 50 a 100 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) fino a n. 3 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 101 a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- d) fino a n. 5 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano più di 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata.
- e) per le Aziende di field marketing la rappresentanza sindacale viene così definita: 1 (uno) rappresentante sindacale nelle società ad eccezione delle cooperative da 15 (quindici) a 100 (cento) dipendenti; 3 (tre) rappresentanti sindacali da 101 (centouno) in poi.

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità Aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori. Copia delle comunicazioni dovrà essere contemporaneamente consegnata alla Direzione dell'esercizio.

Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende. Non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza, né l'anticipazione del monte ore afferente l'anno successivo.

Il monte ore di permessi sopra determinato non assorbe per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo quanto previsto agli art. 23 e 30 della Legge n. 300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.

Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole Aziende, entro il mese di Dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'Azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi Aziendali, in quanto Dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed Aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.

Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle OO.SS stipulanti il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.

All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 8 - Assemblee

Le parti riconoscono che ciascun lavoratore dipendente potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nei limiti di 10 (dieci) ore, a titolo di diritto d'assemblea, che saranno richiesti al datore di lavoro dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL. Le parti riconoscono altresì che ciascun lavoratore potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nei limiti di 5 (cinque) ore, a titolo di diritto d'assemblea, che saranno richiesti al datore di lavoro dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro, le assemblee si terranno all'inizio od alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dei locali dell'Azienda, ma in presenza di locali idonei può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e dipendenti.

I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 8 (otto) ore all'anno.

I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni in anticipo dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Per lavoratori dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori, oppure a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art 31 della Legge 300/1970.

Art.9 - Contributi sindacali

Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli articoli precedenti e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, viene stabilito un contributo di assistenza contrattuale obbligatorio per l'applicazione del presente CCNL:

- a) Per le OO.SS dei lavoratori firmatarie, ciascuna azienda o comunque ciascun datore di lavoro che si avvalga del presente contratto è tenuto a corrispondere per ogni dipendente in forza al momento della prima applicazione del presente CCNL, un contributo di assistenza contrattuale di 10,00€ (dieci/00) da versare tramite F24 direttamente all'EBIL con le modalità riportate all'art. 12.
- b) Per CONFIMPRESEITALIA, ciascuna azienda o comunque ciascun datore di lavoro che si avvalga del presente contratto è tenuto a corrispondere un contributo di assistenza contrattuale annuale pari a € 50,00 (euro cinquanta,00), attraverso la convenzione INPS come da circolare n. 105/03, mediante F24, accorpando tale somma al valore dei contributi da versare l'INPS del mese di riferimento, previa indicazione negli EMENS con codice W330 di tale somma a debito.

TITOLO IV- BILATERALITA'

Art. 10 - ENTE BILATERALE NAZIONALE IMPRESE E LAVORATORI –EBIL

Le Parti concordano che ENTE BILATERALE NAZIONALE IMPRESE E LAVORATORI "EBIL" costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalla parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

L'EBIL è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite a livello nazionale dalle Parti stipulanti con apposito Statuto e Regolamento.

A tal fine ENTE BILATERALE NAZIONALE IMPRESE E LAVORATORI EBIL attua ogni utile iniziativa ed in particolare:

- a) programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, per fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
- b) provvede al monitoraggio ed alla rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore;
- c) provvedere al monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti al settore;
- d) elabora, progetta e gestisce direttamente o attraverso convenzioni, proposte ed iniziative in materia di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazioni a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari ed in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- e) attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
- f) riceve dalle Organizzazioni Territoriali gli Accordi Territoriali ed Aziendali; curandone le raccolte e provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/86;
- g) istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali e ne coordina le attività;

- h) riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di apprendistato nonché dei contratti a termine;
- i) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- j) svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
- k) svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dagli art 77-79 del D.lgs. 276/2003 , delle rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 c.c.;
- l) svolge, in materia di apprendistato le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizione di legge in materia;
- m) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
- n) attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;
- o) attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.

L'EBIL svolge attraverso un'apposita Commissione Paritetica Bilaterale composta dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la certificazione dei contratti di lavoro.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'Ente Bilaterale Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL

In particolare l'EBIL potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di una apposita Commissione Paritetica Bilaterale Nazionale composta dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti e dei settori interessati.

Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente CCNL.

Per favorire il raggiungimento dei propri scopi, l'EBIL potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti, previa apposita delibera del Consiglio Direttivo.

Gli organi di gestione dell'EBIL saranno composti su base paritetica tra Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei Datori di lavoro.

La costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e Territoriali è deliberata dal Comitato Esecutivo Nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento. Qualora nei territori di riferimento non siano ancora costituite tali Commissioni ovvero gli Enti Bilaterali Regionali e Territoriali sono demandate all'Ente Bilaterale Nazionale le funzioni di cui sopra.

Art. 11- Enti Bilaterali Territoriali

Gli Enti Bilaterali Territoriali E.B.I.L.T. costituiscono lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali e a tal fine promuovono a livello locale:

- a) azioni in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
- b) finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato;

- c) interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipino ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
- d) funzioni di coordinamento, vigilanza e monitoraggio dell'attività dei Centri di Servizio;
- e) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con l'Ente Bilaterale Nazionale e con la rete degli Enti Bilaterali Territoriali e con i servizi locali per l'impiego;
- f) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- g) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- h) le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia.

L'Ente Bilaterale Territoriale, svolge inoltre, attraverso un'apposita Commissione Paritetica Bilaterale, composta dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la certificazione dei contratti di lavoro, sulla base delle direttive e delle procedure fissate dall'Ente Bilaterale Nazionale.

L'Ente Bilaterale Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti. In particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

La costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e Territoriali E.B.I.L.T. è deliberata dal Comitato Esecutivo dell'E.B.I.L. che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

Art. 12 - Contribuzione all'Ente Bilaterale

Per assicurare l'operosità dell'Ente Bilaterale EBIL e degli eventuali Enti Regionali e Territoriali, la quota contrattuale di finanziamento e servizio obbligatoria, è fissata nella misura globale dello 0,20% (zeroventi) della paga base di cui lo 0,15% (zerocinquindici) a carico del datore e lo 0,05% (zerozerocinquepercento) a carico del dipendente.

Si precisa che, essendo l'adesione all'Ente Bilaterale un obbligo di legge (ex D.Lgs. n.148/2015) con il relativo onere ivi stabilito contrattualmente, le aziende inadempienti a tale obbligo contrattuale sono tenute al versamento ai lavoratori di un elemento aggiuntivo della retribuzione di importo pari al 0,20% mensile sulla paga base, da versare direttamente in busta paga ai lavoratori per tredici mensilità.

Per il versamento del contributo all'EBIL, in sede di compilazione del modello F24, è necessario riportare mensilmente la causale EBIL nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza esclusivamente della colonna "importi a debito versati", indicando:

nel campo "codice sede", il codice della sede INPS competente;

nel campo "matricola INPS/codice INPS/filiale azienda", la matricola INPS dell'azienda;

nel campo "nel campo "periodo di riferimento, nella colonna "da mm/aaaa", il mese e l'anno di competenza del contributo, nel formato MM/AAAA. La colonna "a mm/aaaa" non deve essere valorizzata.

Art. 13 - Fondo interprofessionale per la formazione continua

Nel quadro delle più generali intese tra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, preso atto della istituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali con la legge n. 388/2000 e s.m.i. finalizzati alla formazione continua dei lavoratori.

Le Parti convengono che, laddove non si determinassero le condizioni per l'operatività di uno specifico fondo interprofessionale di categoria con apposite convenzioni e successivi protocolli d' intesa, le imprese privileggeranno l'adesione al FONDO FORMAZIENDA o FONARCOM.

Le Parti convengono che le ragioni di un addestramento e di una formazione professionale sono finalizzate all' arricchimento ed all' aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti alle mansioni svolte, tenuto conto, altresì, della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali.

Per tali motivi, le imprese realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:

- un efficace inserimento di tutti i lavoratori anche neo-assunti;
- corsi per i lavoratori e per i loro tutor;
- un proficuo aggiornamento dei lavoratori per quanto concerne la sicurezza sul lavoro e nuove metodologie di lavoro;
- un pronto inserimento dei lavoratori nelle nuove mansioni a seguito dell' avvicendamento.

Art 14 - Commissione Paritetica Nazionale e Regionale

Le parti intendono costituire nell'ambito dell' EBIL una Commissione Paritetica Nazionale che si riunisce almeno una volta all'anno per le verifiche sull'andamento del settore con particolare attenzione alle seguenti tematiche:

- andamento occupazionale e la sua conformazione di genere e qualifica;
- andamento della conflittualità e delle motivazioni;
- evoluzione del mercato, stato di crisi del settore;
- pari opportunità, ristrutturazione, ammodernamento e nuove tecnologie;
- verifiche e modifiche contrattuali;
- verifica e ricerca delle soluzioni delle problematiche sorte a livello territoriale.

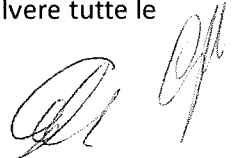
La Commissione Paritetica Nazionale è composta da 2 rappresentanti dei datori di lavoro e da 2 rappresentanti dei lavoratori.

Le Parti intendono costituire una Commissione Paritetica Regionale nell'ambito gli EBILT per risolvere tutte le problematiche sorte a livello regionale.

Art. 15 - Osservatorio Nazionale e Osservatorio Territoriale

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento che l' EBIL può istituire 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:

- programmare ed organizzare 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;
- elaborare 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;
- ricevere ed elaborare, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
- ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- predisporre i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento;



L'EBILT può istituire un proprio Osservatorio Territoriale che svolge, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio Nazionale realizzando una fase d'esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio.

Art. 16 - Pari Opportunità

Le Parti considerano della massima importanza, la crescita e la qualità dell'occupazione femminile nel settore e conseguentemente si impegnano ad adottare un insieme di azioni atte a favore la parità tra donne e uomini sul posto di lavoro, incentrate sulle seguenti priorità :

- facilitare e promuovere i percorsi di carriera e la qualità del lavoro femminile;
- favorire la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nei livelli di responsabilità (con particolare riguardo alle lavoratrici in rientro dai congedi per maternità);
- migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (esempio part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi) per salvaguardare le opportunità di carriera delle lavoratrici donne;
- considerare la differenza di genere quale criterio di riferimento nell'assegnazione di mansioni.

Ai fine di cui sopra, le Parti si impegnano altresì a verificare la possibilità di individuare, forme di organizzazione del lavoro e tipologie contrattuali che favoriscano la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare , nonché a promuovere specifiche iniziative formative.

TITOLO V - COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 17 - Commissione di Garanzia e Conciliazione

Le Parti convengono di valutare l'opportunità di costituire una Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione per ogni Regione, con sede presso l' EBILT, composta pariteticamente da 1 o più componenti per ogni Organizzazione stipulante il presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- esaminare e risolvere le controversie inerenti l' interpretazione ed applicazione del presente CCNL e della contrattazione di II Livello,
- tentare la bonaria composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo, individuale o collettivo, in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie, ivi compresi gli stati di agitazione sindacale;
- intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di II° Livello;
- verificare e valutare, anche su richiesta di un singolo lavoratore, l' effettiva applicazione nelle aziende, tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione, di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL , in ordine all' attuazione delle parti normativa e/o obbligatoria;
- esaminare ed interpretare autenticamente la normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
- esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- verificare e, se necessario, aggiornare la classificazione del personale, anche ai fini del P.F.I. come previsto dal presente CCNL;
- definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

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

Art. 18- Composizione delle controversie individuali o collettive

Le Parti stipulanti, al fine di contenere ogni possibile controversia sia individuale che collettiva relativa all' applicazione del presente CCNL, decidono congiuntamente che per i propri iscritti e/o aderenti, anche a seguito di innovazione introdotte dalle Leggi vigenti, è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di Conciliazione alla Commissione di cui al presente CCNL, che ricevuta la richiesta di conciliazione, comunicherà nei modi e nei termini di legge alla parte contrapposta oltre al motivo della controversia, il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.

L'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 30 giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

TITOLO VI - MOBILITA' E MERCATO DEL LAVORO

Art 19 - Mobilità e mercato del lavoro

Ferma restando la possibilità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze delle Aziende, degli strumenti previsti dalla legge ed i contratti di solidarietà per tutta la durata di vigenza del presente CCNL, le Parti convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, di riorganizzazione aziendale che determinano esuberi occupazionali, si debbano concordare di volta in volta tra le parti stipulanti il presente CCNL azioni volte a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di minore impiego della forza lavoro.

Le Parti si impegnano a ricercare congiuntamente con specifici accordi negoziali, soluzioni capaci di:

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

Art 20 - Distacco

Il datore di lavoro per soddisfare un interesse proprio, può inviare alle dipendenze di un soggetto terzo uno o più lavoratori per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Requisiti di legittimità:

- a) temporaneità;
- b) sussistenza di un interesse al distacco in capo all'Azienda o Cooperativa distaccante che deve essere specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco è disposto ed in adempimento dell'unico e originario rapporto di lavoro che prosegue con il distaccante.

Esso non può mai concretizzarsi in un mero interesse al corrispettivo per la fornitura di lavoro altrui in quanto in caso contrario diventerebbe somministrazione di lavoro.

È demandata alla contrattazione Aziendale la pratica attuazione di questo Istituto.

Art. 21 -Appalto

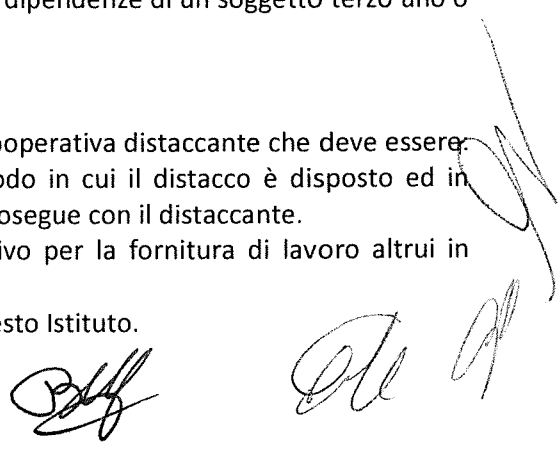
Le Parti Sociali stipulanti, preso atto delle caratteristiche del settore caratterizzato dal frequente turn-over nei rapporti tra committente ed appaltatore, nella temporaneità, occasionalità e stagionalità degli incarichi, concordano opportune strategie nell'obiettivo primario della salvaguardia dei livelli occupazionali complessivi.

Le Parti stipulanti delineano in materia di cambio di appalto una disciplina, vincolante per tutte le Aziende fornitrici di servizi, cessanti e subentranti nonché per le Aziende committenti a prescindere dalla loro personalità giuridica.

La presente disciplina non si applica per gli appalti inferiori a 3 mesi né in riferimento ad appalti con meno di 6 lavoratori impiegati.

Restano esclusi dalle previsioni i dipendenti quadri, quelli inquadrati dal 1° al 2° livello e quelli con un'anzianità nell'appalto inferiore a 3 mesi.

In presenza di cessazione di appalto, l'Azienda cessante è tenuta a darne preventiva comunicazione scritta, non oltre i 30 giorni lavorativi antecedenti alla data di cessazione, alle RSA ove esistenti e ai rappresentanti



delle OO.SS. territorialmente competenti aderenti alle Associazioni firmatarie del presente CCNL, indicando, oltre alla consistenza numerica dei lavoratori in esubero, le seguenti informazioni relative a ciascuno di essi:

- dati personali;
- codice fiscale;
- data di assunzione nell'Azienda cessante;
- anzianità nell'appalto;
- orario lavorativo settimanale;
- livello di inquadramento;
- riconoscimento di eventuali assegni ad personam e/o superminimi percepiti dai lavoratori derivanti dal cambio di contratto di lavoro e/o appalto;
- titoli di studio /professionali e formazione;
- lista del personale assunto ai sensi delle Leggi n. 482/1968 e n. 68/1999.

La comunicazione di fine appalto da parte dell'Azienda cessante, è considerata apertura della procedura per licenziamenti plurimi per giustificato motivo oggettivo.


L'obbligo di comunicazione scritta è previsto anche in capo all'Azienda committente, tenuta ad indicare alle suddette rappresentanze sindacali, nei tempi di cui al 5 comma, i riferimenti dell'Azienda subentrante, i termini del nuovo appalto, la consistenza numerica dei lavoratori impiegati e i piani di sicurezza. A seguito delle anzidette comunicazioni, i rappresentanti sindacali potranno chiedere all'Azienda cessante, all'Azienda committente e a quella subentrante un incontro per discutere le problematiche relative al subentro, con particolare riguardo alla salvaguardia dei livelli occupazionali, alla distribuzione degli orari dei lavori ed eventualmente alla attivazione degli ammortizzatori sociali.

In questa sede l'Azienda cessante si attiverà nei confronti dell'impresa subentrante affinché questa ultima, nel rispetto della propria autonomia imprenditoriale e a parità di condizione contrattuali, dia preferenza all'impiego nell'appalto dei lavoratori in esubero dalla gestione uscente.

Qualora l'Azienda subentrante proceda all'assorbimento dei lavoratori suddetti, è tenuta a garantire la loro assunzione senza periodo di prova, l'assunzione con passaggio diretto e immediato dei lavoratori in aspettativa ai sensi della legge n. 31/1970 e la parità di condizioni contrattuali con gli altri lavoratori impiegati nell'appalto per mansioni equivalenti.

Dell'assorbimento dei lavoratori in esubero, l'Azienda subentrante deve dare pronta comunicazione alle rappresentanze sindacali di cui al presente articolo, indicando i termini contrattuali applicati nei confronti dei lavoratori provenienti dall'Azienda cessante.

TITOLO VII - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE



Art. 22 – Declaratoria

QUADRI

In riferimento a quanto previsto dalla Legge n. 190/1985 appartengono alla categoria "quadri" i lavoratori che, con carattere continuativo, svolgono funzioni direttive di rilevante importanza nell'ambito delle strategie Aziendale e che hanno poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche con la conduzione delle risorse in settori di particolare complessità. Al lavoratore inquadrato nella categoria di cui al comma precedente verrà corrisposta, mensilmente, una indennità di funzione pari ad € 180,00 lordi per 13 mensilità.

L'Azienda è tenuta ad assicurare i lavoratori quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni.

PRIMO LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- Lavoratori che, in regime di autonomia e discrezionalità, siano delegati a ricoprire, con poteri decisionali, tutti gli incarichi, inerenti l'attività dell'Azienda, finalizzati alla realizzazione dei progetti e degli obiettivi stabiliti (impiegati con funzioni direttive, tecnico-specialistico di settore).
- Capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale.

- Gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o magazzini
- Responsabile ufficio studi nelle Aziende di pubblicità; Responsabile elaborazione e realizzazione di progetti;
- Responsabile marketing nelle Aziende di pubblicità;
- Responsabile pubbliche relazioni nelle Aziende di pubblicità;
- Responsabile ricerche di mercato nelle Aziende di pubblicità;

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

SECONDO LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- Lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche e adeguate esperienze ed i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e teorico-pratica.
- Capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
- Contabile con mansioni di concetto;
- Segretario di direzione con mansioni di concetto;
- Spedizionario con mansioni di concetto;
- Specialista di controllo di qualità;

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

TERZO LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- Lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico professionali comunque acquisite, anche con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti.
- Incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare date e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali e bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi.
- Formatore specializzato senior.

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

QUARTO LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- Lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste specifiche conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche.
- Impiegato amministrativo di natura non complessa.
- Controllore di settore tecnico di centro di elaborazione dati.
- Coordinatore addetto al controllo attività di natura non complessa.
- Macellaio specializzato provetto Traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte).
- Magazziniere anche con funzioni di vendita.
- Indossatrice;
- Formatore specializzato junior.

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

QUINTO LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- Lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- Promoter, merchandiser e allestitori.
- Addetto al servizio sosta e custodia.
- Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle Aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, supermercati ed esercizi similari)
- Addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di pezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci.
- Addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle Aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari);
- Addetto alla somministrazione di alimenti e bevande;
- Addetto agli affari generali legati ai flussi di mercato;
- Formatore non specializzato.

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

SESTO LIVELLO

Appartengono a questo livello

lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche o lavoratori che posseggono requisiti e conoscenze professionali superiori che vengono evidenziate nella loro produttività che si determina in rapporto alla loro capacità ed autonomia organizzativa e relazionale e nella loro capacità di saturare la loro prestazione lavorativa, a titolo esemplificativo:

- promoter e merchandiser e allestitori senza specializzazione,
- addetti agli affari generali,
- training support,
- imballatori,
- conducenti di moto e furgoni,
- fattorino, usceri, custodi, portieri
- operai comuni.

Per i lavoratori neo assunti è una categoria di passaggio che può durare fino a 18 mesi per passaggio al livello superiore e durare 24 mesi per eventuale passaggio quarto livello.

TITOLO VIII- MUTAMENTO MANSIONI – SMART WORKING

Art. 23 - Mutamento mansioni

Nel corso del rapporto di lavoro le mansioni assegnate al lavoratore possono mutare per cause eccezionali legate all'attività lavorativa ed è regolato dall'art 3 del D.lgs 81/2015.

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

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

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

Art. 24 - Smart Working o Lavoro Agile

Lo Smart Working, prima indicato come Telelavoro apre nuovi orizzonti modalità flessibili di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato allo scopo di incrementare la produttività e agevolare dei tempi di vita e di lavoro. Il lavoro agile è quel lavoro che può essere svolto in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, seguendo però orari previsti dal contratto di riferimento e prevede l'assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali.

Il lavoratore ha diritto a ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono le stesse mansioni all'interno dell'azienda. Inoltre gli incentivi di carattere fiscale e contributivo (ad esempio i premi) riconosciuti in caso di incremento di produttività ed efficienza del lavoro sono applicabili anche ai lavoratori "agili".

L'accordo deve essere stipulato per iscritto (pena la nullità) disciplina le modalità di esecuzione della prestazione svolta all'esterno dei locali aziendali. E' previsto che vengano anche individuati i tempi di riposo del lavoratore.

Le nuove norme disciplinano la protezione dei dati la riservatezza specificando che il datore di lavoro deve adottare misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore che svolge la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile. Il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza gli strumenti tecnologici messi a disposizione dal datore di lavoro ed è responsabile quindi della riservatezza dei dati cui può accedere.

Il datore di lavoro deve garantire salute e sicurezza a chi svolge questo tipo di prestazione.

A questo proposito è previsto l'obbligo di consegnare al lavoratore un'informativa scritta con cadenza annuale nella quale vengono individuati i rischi generali connessi al tipo di lavoro.

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ed è tutelato contro gli infortuni sul lavoro che possono avvenire durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello scelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali.

TITOLO IX-ASSUNZIONE

Art. 25- Assunzione

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

- a) la tipologia del contratto di assunzione;
- b) la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- c) la località in cui presterà la sua opera (nel settore del Marketing Operativo potrà non essere indicata la località e verrà quindi intesa la sede legale dell' Azienda come riferimento);
- d) la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- e) l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
- f) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- g) le altre eventuali condizioni concordate o previste per legge.

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 nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge.

Copia del presente CCNL deve essere resa consultabile gratuitamente contemporaneamente alla consegna della lettera di assunzione.

Art. 26 – Documentazione

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) documento di identità e codice fiscale, regolare permesso di soggiorno in caso di lavoratori stranieri,
- b) documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita,
- c) documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali,
- d) accettazione della lettera di assunzione,
- e) altri documenti e certificati che il datore di lavoro può richiedere per le proprie esigenze se dovuti.

Il lavoratore dipendente dovrà dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti. L'assunzione è subordinata laddove richiesto dall'impresa, anche al fine di prevenire conseguenze dannose all'integrità psicofisica del lavoratore e dei suoi colleghi di lavoro o dell'utenza, all'accertamento dell'idoneità fisica dello stesso alle specifiche mansioni e ruoli ricoperti nell'ambito dell'Azienda. Il datore di lavoro può decidere autonomamente che la documentazione richiesta possa essere sostituita, ai sensi della normativa vigente, da dichiarazioni scritte che il lavoratore neoassunto con autocertificazione.

E' facoltà, qualora non sia posto obbligo dalla Legge, delle Aziende richiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale con data non anteriore a tre mesi.

Fac simile lettera di assunzione a tempo indeterminato

CARTA INTESTATA AZIENDA

EGR. SIG. / GENT.MA SIG.RA- DATI LAVORATORE

Oggetto: Lettera di assunzione

Con la presente Le comunichiamo come da intese intercorse, la sua assunzione alle dipendenze della nostra società con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, a decorrere dal

Lei sarà inquadrato/a al livello della qualifica impiegatizia/operaia/quadro del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEL TERZIARIO: ATTIVITÀ' COLLATERALI AL COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI anche in forma cooperativa del 27/04/2017 e successivi rinnovi;

Lei sarà chiamato/a principalmente ad offrire la Sua collaborazione e la Sua professionalità per l'espletamento delle seguenti mansioni: o; o

La sede di lavoro è; resta inteso che la stessa potrà essere variata in funzione delle esigenze aziendali.

La informiamo inoltre che la sua assunzione a tempo indeterminato è subordinata al superamento del periodo di prova diche decorrerà dall'inizio della sua prestazione lavorativa;

La Sua retribuzione mensile lorda, comprensiva di ogni elemento ed istituto contrattuali, da corrispondersi in mensilità all'anno, sarà quella prevista dal ccnl di riferimento. La Sua retribuzione mensile, pertanto, sarà composta dalle seguenti voci:

Paga base.....

Per quanto riguarda l'orario di lavoro, esso sarà articolato su..... ore ordinarie settimanali così distribuite: dal al... dalle ... allee dalle... alle ...

In armonia con precise disposizioni di legge (si cfr. artt. 2105 c.c. e 622-623 c.p.) e di contratto, ci permettiamo di richiamare la Sua attenzione sulla necessità di mantenere la più rigorosa riservatezza su informazioni e dati di cui potrà disporre o di cui verrà a conoscenza nello svolgimento delle Sue mansioni.

Per quanto non specificato nella presente lettera si farà riferimento al CCNL sopra citato che regolerà il suo rapporto di lavoro con la ditta.

Ad ogni effetto di legge, La informiamo che abbiamo iscritto il Suo nominativo nel libro unico del lavoro, di cui all'art. 39, D.L. 25 giugno 2008, n. 112.

Voglia restituirci l'unita copia della presente lettera, sottoscritta in segno di integrale accettazione e per conferma di aver preso visione delle norme disciplinari relative alle infrazioni e alle procedure di contestazione previste dalla L. 20 maggio 1970, n. 300 e dal contratto collettivo di lavoro e delle norme relative agli obblighi derivanti dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Nel farLe i nostri migliori auguri di una proficua collaborazione

Le porgiamo i nostri più cordiali saluti.

Luogo e data

Firma del datore di lavoro

Per accettazione Firma del lavoratore

TITOLO X - PERIODO DI PROVA

Art. 27 - Periodo di Prova

La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli	Giorni di effettiva prestazione
Quadro	145
I	90
II	75
III	60
IV	45
V	30
VI	30

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'articolo 10 della legge n° 604 del 15.07.1996. Nel corso del periodo di prova e al termine dello stesso, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti, senza obbligo di preavviso, ma con diritto al trattamento di fine rapporto.

Non è assoggettabile al periodo di prova, il lavoratore dipendente assunto nuovamente per le medesime mansioni qualora egli abbia prestato la propria attività con contratto di lavoro subordinato per un periodo complessivo di almeno 10 mesi nell'arco di 2 anni antecedenti la data di nuova assunzione.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà cumulato all'anzianità di servizio.

L'apposizione del periodo di prova è priva di effetto se non risulta da atto scritto.

In caso di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale su 6 giorni, i giorni di prova sopra indicati saranno incrementati in ragione del coefficiente 1,2 fino ad un massimo complessivo di 130 giorni.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto.

TITOLO XI- ARMONIZZAZIONE DELLA FLESSIBILITÀ D'ORARIO A TUTELA DELL'OCCUPAZIONE – LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 28 - Armonizzazione della flessibilità d'orario a tutela dell'occupazione



Le Aziende conseguentemente organizzazione del lavoro, presentano esigenze e caratteristiche radicalmente diverse da quelle codificate e strutturate dalla maggioranza dei contratti di lavoro .

Le parti concordano di compiere ogni sforzo per consolidare l'azione di superamento del lavoro nero e di adeguamento alle condizioni di mutazione del mercato, incentivando la contrattazione individuale da sottoscrivere con il lavoratore dipendente.

In questo ambito la contrattazione Aziendale o Territoriale potrà sviluppare intese che vadano a premiare e a normare una maggiore autonomia da parte del lavoratore nella gestione dell'organizzazione del lavoro ivi compreso l'orario. Tale esigenza, che nasce dalla soggettività delle dinamiche del settore in cui il lavoratore opera ha certamente un'incidenza sulla produttività e sulla qualità del servizio erogato.

Le parti quindi, concordano sul valore della contrattazione di II Livello al fine di ridurre gli automatismi salariali e favorire il salario aziendale di produttività nonché il contratto individuale, in buona sostanza la partecipazione del lavoratore all'attività dell'Azienda.

Art. 29 - Orario di lavoro



La durata normale dell'orario di lavoro è fissata in 40 (quaranta) ore settimanali distribuite su cinque ovvero sei giorni giornate lavorative e ad esso è commisurata la retribuzione.

La durata di cui al comma precedente può essere computata, anche come durata media, in un periodo non superiore ai dodici mesi salvi diversi accordi aziendali in materia.

La durata massima dell'orario di lavoro prevista in 48 (quarantotto) ore dall'art. 4 comma 2 del D.lgs 66/2003 e s.m.i., come media settimanale della prestazione lavorativa, viene calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a sei mesi.

Tale termine potrà essere aumentato fino a dodici mesi con accordi aziendali, in relazione a necessità connesse a variazioni di intensità dell'attività lavorativa nonché esigenze tecniche, produttive ed organizzative.

Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante il lavoro superiore a 15 (quindici) minuti, i riposi intermedi (pausa mensa) e comunque tutto quanto previsto dall'art. 5 del R.D. n. 1955 del 10 settembre 1923.

Diverse condizioni sono demandate alla contrattazione integrativa territoriale o aziendale.

Il datore di lavoro comunicherà al lavoratore dipendente, per iscritto e/o con anticipazione verbale l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

Durante l'orario di lavoro, il dipendente non potrà lasciare il proprio posto senza autorizzazione e non potrà allontanarsi dal luogo di lavoro senza esserne autorizzato.

Il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per sue 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 e per tanto non remunerato.

Le Parti, in relazione all'andamento delle commesse e considerando la situazione di mercato, concordano che dopo aver esperito tutte le possibilità di flessibilità, di banca ore ivi compreso il ricorso agli ammortizzatori sociali al fine di mantenere l'occupazione, sia possibile stabilire di comune accordo scritto, periodi di sospensione breve del lavoro senza retribuzione e costo per l'Azienda.

Ai soli fini contrattuali e fatti salvi gli istituti che prevedono l'effettiva prestazione, le ore non lavorate per l'utilizzo dei vari istituti contrattuali, che comportino l'erogazione dell'intera retribuzione a carico del datore di lavoro, saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario di lavoro settimanale.

Il lavoratore presterà la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti od uffici.

Nel caso di più turni, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito.

La sostituzione dovrà avvenire entro il termine massimo di 5 ore.

In applicazione degli artt. 13 e 17 del D.Lgs. n. 66/2003, l'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore; è consentito il superamento del limite di cui sopra per un massimo di 2 ore, per situazioni non prevedibili o comunque eccezionali.

Le suddette ore:

- saranno recuperate mediante riposi compensativi possibilmente entro i 6 giorni lavorativi successivi e comunque entro i 12 giorni lavorativi successivi o nel maggiore periodo definito a livello aziendale o territoriale;
- danno diritto alla sola maggiorazione prevista per l'orario straordinario.

Tali deroghe sono ammesse a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo, o in casi eccezionali, misure alternative di protezione come previsto dal comma 4 dell'art. 17, D.Lgs. n. 66/2003.

Riducibilità del limite minimo di undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore.

In applicazione degli artt. 7 e 17 del D.Lgs. n. 66/2003, la riduzione del limite minimo di undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore, sia per la durata complessiva che per la consecutività di tale riposo, è possibile, anche per singoli lavoratori o gruppi, nelle attività caratterizzate dalla necessità tecnica di assicurare la continuità del servizio o della produzione, quali:

- situazioni di forza maggiore, come definita in diritto;

- situazioni da cui possa derivare un pregiudizio alla incolumità delle persone, alla sicurezza o danni agli impianti, al materiale di stabilimento o di lavorazione a condizione che ai prestatori di lavoro siano garantite almeno 8 ore di riposo continuativo, decorrenti dalla fine della prestazione lavorativa e nell'arco delle 24 ore dall'inizio della stessa;

Dovranno essere accordati periodi equivalenti di riposo compensativo, da godere di norma nel corso della settimana o, in casi eccezionali, misure alternative di protezione, come previsto dal comma 4 dell'art. 17 del D.Lgs. n. 66/2003.

Art 30 - Banca ore

L'istituto della banca ore può contenere delle prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro o delle ore di non attività per riduzione d'orario da recuperare nei periodi di punta.

Le ore della flessibilità non fruite per comprovati impedimenti personali, non vengono retribuite ma riversate nella banca ore e danno diritto al recupero obbligatorio.

Il periodo entro il quale il recupero delle suddette ore può essere effettuato, sarà concordato per iscritto tra Azienda e lavoratore.

Trascorso un anno senza che questo recupero sia avvenuto, l'Azienda remunererà le ore in banca con una maggiorazione del 5%.

Il datore di lavoro, nei sei mesi successivi, dovrà fissare il recupero previo accordo con il lavoratore.

Art 31 Flessibilità dell'orario di lavoro.

Per necessità a causa dell'intensità dell'attività le Aziende possono far superare, in determinati periodi dell'anno, il normale orario settimanale.

L' Azienda comunicherà al lavoratore almeno 24 ore prima, in caso d'urgenza 12 ore prima, l'aumento dell'orario normale settimanale, comunque nei limiti di legge e le modalità della flessibilità.

I lavoratori dipendenti percepiranno la normale retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli con riduzione di orario. Considerate le particolari caratteristiche dei settori ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connessi a tale caratteristica, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

A compensazione del disagio le Parti prevedono un'indennità pari allo 0,5% della paga base.

Art 32 - Lavoratori discontinui o di semplice attesa

L' orario settimanale per i lavoratori discontinui o di semplice attesa, dovrà essere definito dalla contrattazione aziendale in rapporto all'organizzazione del lavoro ed agli elementi di discontinuità definiti dalla stessa.

Art. 33 - Contratto di lavoro a tempo parziale

Con il presente articolato le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dall'art 4 e 5 del D.lgs 81/2015.

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL. Esso potrà essere oggetto di accordo con le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL a livello aziendale al fine di prevedere un minimo garantito di ore lavorative in base al settore specifico di riferimento. Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l' incontro tra domanda e offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro, in rapporto ai flussi di attività nell' ambito della giornata, della settimana o dell' anno e nel contempo, fornisce una risposta valida alle esigenze individuali dei lavoratori.

Possono essere previste clausole flessibili o elastiche da concordarsi in sede di contrattazione di II Livello. La collocazione temporale della prestazione stessa potrà essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

A compensazione del disagio, come già riportato all'art. 31, verrà corrisposta un' 'indennità tempi di lavoro" pari allo 0,5% della paga base.

Lavoro supplementare

In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente CCNL, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive ed organizzative è consentita, con la conferma scritta del lavoratore eventualmente già indicata nella lettera di assunzione, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 50% del normale orario di lavoro.

Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10% della paga base.

L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:

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

TITOLO XII- PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE DI ORARIO

Art. 34 - Personale non soggetto a limitazione di orario

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

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

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

TITOLO XIII - ORARIO DI LAVORO PER I LAVORATORI DI MINORE ETÀ

Art. 35 - Orario di lavoro per i lavoratori di minore età

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

TITOLO XIV - LAVOR DOMENICALE- FESTIVO- NOTTURNO

Art. 36 - Lavoro domenicale – Festivo

Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione del 10% (dieci per cento) da calcolarsi sulla paga base, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

Art. 37 - Lavoro notturno

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne così come definito dalla legislazione vigente viene maggiorato della percentuale del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sulla paga base.

Il lavoro notturno svolto in via normale verrà retribuito con la retribuzione oraria maggiorata del 10% fatte salve le condizioni di maggior favore.

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

Art. 38 - Lavoro notturno festivo

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 20% (venti per cento), da calcolarsi sulla paga base.

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 XV - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 39 Lavoro Straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale giornaliero sono considerate lavoro straordinario.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative supplementari e straordinarie a carattere individuale, nel limite totale di 250 (duecentocinquanta) ore annue. Il lavoratore dipendente 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, per i lavoratori ai quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa, sono:

- 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario;
- 25% (venticinque per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo e notturno. 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 XVI - LAVORATORI A TURNI

Art. 40 - Lavoratori a turni

Per le prestazioni lavorative a turni sono previste le seguenti maggiorazioni:

- 10% (dieci per cento) per le prestazioni di lavoro notturno;
- 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro festivo.

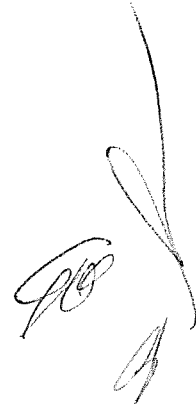
TITOLO XVII - LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Art. 41 - Lavoro a tempo determinato

Con il presente articolato le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dall'art 19 e succ. del D.lgs 81/2015 .

Pertanto è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi comprensiva delle 5 eventuali proroghe.

Il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 20% sulla media annuale. Per le Aziende che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.



Tuttavia il limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione in ogni caso vanno riconsiderati nei diversi limiti che possono essere previsti dal presente CCNL. La contrattazione di Il Livello può prevedere una rimodulazione di tali limiti.

Il contratto a termine deve essere stipulato in forma scritta ad substantiam e deve contenere, quale elemento necessario, l'indicazione del termine.

L'assunzione a termine non è ammessa:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- presso le unità produttive che abbiano effettuato licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti l'assunzione, salvo alcuni casi particolari indicati dalla legge;
- presso le unità produttive in cui sono operanti sospensioni o riduzioni dell'orario in regime di Cassa Integrazione Guadagni;
- per i datori non in regola con la normativa in materia di sicurezza sul lavoro.

TITOLO XVIII - GENITORI DI PORTATORI DI HANDICAP E DI TOSSICODIPENDENTI

Art. 42 - Genitori di portatori di handicap e di tossicodipendenti

I lavoratori dipendenti, 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.

Per dipendenti affetti da patologie gravi riconosciute dal SSN, hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

TITOLO XIX – APPRENDISTATO

Art. 43 - Disciplina dell' apprendistato

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

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

Art. 44 - Tipologie e Durata e Orario di lavoro

Tipologie

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

- 1) Apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione.
- 2) Apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale.
- 3) Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Durata

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

Inquadramento finale	Durata (mesi)
Livello 2	36 mesi
Livello 3	36 mesi
Livello 4	36 mesi



In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed in relazione alla regolamentazione dei profili dell'apprendistato operata dalle Regioni, la contrattazione integrativa può prevedere durate diverse.

Orario di lavoro

Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. n.66/2003 e s.m.i., pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno.

È possibile utilizzare il contratto di apprendistato per le assunzioni a carattere stagionale.

Art. 45 - Proporzione numerica

Le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa.

Nel caso in cui il datore di lavoro non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o qualora ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Art. 46 – Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- a) impartire o fare impartire nella sua azienda all'apprendista, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite ad incentivo;
- c) non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto;
- d) accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
- e) accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di tre ore settimanali per non più di otto mesi l'anno;
- f) per gli apprendisti minori, informare periodicamente e comunque ad intervalli non superiori a 6 mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.
- g) avviare a visita medica di idoneità prima dell'inizio del rapporto di lavoro.

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

Art. 47 – Obblighi dell'apprendista

L'apprendista deve:

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

- c) frequentare con diligenza i corsi di insegnamento complementare;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

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

Art. 48 – Assunzione

Per l'assunzione degli apprendisti è necessario redigere un contratto scritto con la seguenti specificazioni:

- prestazione oggetto del contratto;
- periodo di prova;
- livello di inquadramento;
- qualifica che potrà essere acquisita;
- durata del periodo di apprendistato;
- piano formativo individuale.

L'assunzione dell'apprendista diviene definitiva compiuto il periodo di prova.

Si conviene che la durata del periodo prova sia uguale a quella prevista per il lavoratore specializzato o comunque uguale a quello previsto per il lavoratore inquadrato al medesimo livello di assunzione.

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

Art. 49 - Retribuzione

Il trattamento economico dell'apprendista è così determinato:

- Nei primi 12 mesi al 60% della retribuzione base
- Dal 13° mese al 24 mese al 70% della retribuzione base
- Dal 25° mese al 90% della retribuzione base

La retribuzione netta dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

Art. 50- Modalità di formazione

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

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

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

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

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

Contenuti formativi

La disciplina del contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e del contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione costituirà oggetto di intese con le Regioni e le Province autonome.

Le parti richiamando la normativa vigente delegano all'Ente Bilaterale EBIL, la definizione di regole condivise per l'individuazione dei contenuti che saranno oggetto dell'obbligo formativo.

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

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

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

Le attività formative dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel DM 179 del 20.5.99 e succ. mod. e articolati nelle seguenti 4 aree di contenuti:

- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro.



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. 196/97 e dell'art. 4, DM 8.4.98 per i lavoratori impegnati in qualità di "Tutor".

Con riferimento a quanto disposto dal comma 1, ai sensi dell'articolo 49, comma 5 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, l'azienda autocertificherà la propria capacità formativa attestando la sussistenza dei seguenti requisiti:

- tutor con formazione e competenze adeguate;
- docente può essere il titolare, lavoratore dipendente, collaboratore familiare o altro collaboratore, in possesso di pluriennale esperienza nella relativa area tecnico professionale;
- esplicitazione del percorso formativo, che potrà avvenire anche mediante rinvio ai profili delineati dal gruppo di esperti designati dalle Parti Sociali o dalle Regioni, dal Ministero del lavoro, dal Ministero dell'istruzione, Università e Ricerca;
- impegno alla compilazione del "libretto dell'apprendista", conforme alle linee guida che saranno elaborate dall'EBIL.



SCHEMA TIPO- PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER APPRENDISTI

(deve essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro)

OGGETTO: Piano formativo individuale relativo all'assunzione, in qualità di apprendista, del/la sig./ra _____



A. Dati relativi al datore di lavoro

Denominazione datore di lavoro _____

Codice fiscale / partita iva _____

Indirizzo della sede legale _____

Indirizzo dell'unità operativa interessata _____

Recapito telefonico/fax/e-mail _____

Attività _____

Contratto utilizzato _____



B. Dati relativi all'apprendista

Nome e cognome _____

Codice fiscale _____

Data e luogo di nascita _____

Residenza _____
Recapito telefonico/fax/e-mail _____
Cittadinanza _____
Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____
Centro per l'impiego di riferimento _____

C. Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi _____

Esperienze lavorative _____

Eventuali periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) _____

b) _____

c) _____

d) _____

Eventuale possesso di una qualifica professionale (specificare quale) _____

Il presente piano formativo individuale ha lo scopo di far conseguire all'apprendista una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base e trasversali (funzionali alla qualifica da conseguire) e tecnico-professionali.

D. Aspetti normativi

Qualifica da conseguire _____ (in base a quanto previsto dal contratto collettivo applicato)

Qualifica del SRQ (Sistema Regionale di Qualifica) assunta a riferimento quale esito del percorso formativo

_____ Durata _____ (Definita dalla contrattazione collettiva e comunque non inferiore da 2 anni e non superiore a 6 anni)

Orario di lavoro (a tempo pieno)

Orario di lavoro (a tempo parziale – specificare la dislocazione oraria)

Livello di inquadramento iniziale _____

(Non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinata l'assunzione. Il contratto collettivo può definire condizioni di miglior favore)

Livello finale di inquadramento _____

E. Tutor

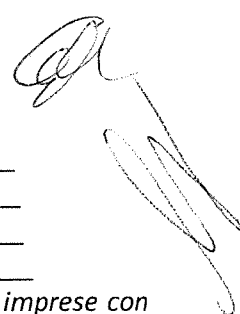
Tutor aziendale(1) Sig./Sig.ra _____

Codice fiscale _____

Livello di inquadramento (se dipendente) _____

Anni di esperienza _____

(1) (Precisare se si tratta del titolare, di un socio o di un familiare coadiuvante, in quanto nelle imprese con meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane le funzioni di tutore possono essere svolte anche dai soggetti sopraindicati)



F. Contenuti Formativi

1. Competenze trasversali (in ragione delle caratteristiche dell'apprendista, sono possibili interventi diretti all'acquisizione di competenze di carattere trasversale anche se questo non è previsto dal contratto collettivo)

a) igiene e sicurezza sul lavoro

b) rapporto di lavoro

c) organizzazione aziendale

d) _____

2. Competenze tecnico-professionali

- a) _____
 b) _____
 c) _____
 d) _____

3. Modalità di erogazione e di articolazione della formazione _____

Il piano è stato definito in base a quanto previsto dal DLGS 276/2003, dalle direttive regionali e dal contratto collettivo applicato dall'azienda.

Fermo restando il profilo e la qualifica professionale da conseguire, il presente piano potrà essere aggiornato in relazione alle fonti sopra citate e all'evoluzione, tecnologica, organizzativa e produttiva dell'impresa.

L'impresa

L'apprendista



ESEMPIO Scheda degli interventi formativi

Periodo / data	Oggetto	Istruttore / docente	Interna / esterna	Firma apprendista
Qualificazione avvenuta in data _____ <input type="checkbox"/> con trasformazione del contratto a tempo indeterminato <input type="checkbox"/> con cessazione del rapporto di lavoro				
Qualificazione per		non		avvenuta

Art. 51 - Risoluzione del rapporto o trasformazione in ordinario rapporto di lavoro subordinato

Il rapporto di apprendistato si estingue:

- al compimento del periodo massimo stabilito dal contratto;
- per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo;
- per avvenuto conseguimento della qualifica; nel corso del rapporto l'Apprendista ha diritto alla valutazione delle competenze acquisite e dei crediti formativi maturati.



Quando il rapporto di apprendistato si trasforma in un normale rapporto di lavoro subordinato, il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio. Per le società cooperative le disposizioni contrattuali e di Legge sull' apprendistato vanno armonizzate con quanto previsto dall'art 2527 c.c.

Pertanto l'apprendista oltre al raggiungimento di una qualifica professionale deve anche svolgere un percorso formativo idoneo all'acquisizione di conoscenze atte allo svolgimento al suo ruolo di lavoratore in conformità delle disposizioni di Legge e statutarie della cooperativa.



TITOLO XX - LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE E COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

Art. 52 - Lavoro in somministrazione

Con il presente articolato le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dall'art 30 e s.m.i. del D.lgs 81/2015



Art. 53 - Collaborazione coordinata e continuativa

Con il presente articolato le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dall' art 2, comma 2 del D.lgs 81/2015.

E' demandata alla contrattazione di II Livello l'individuazione di una disciplina organica delle collaborazioni coordinate e continuative e tutti gli elementi che devono essere contenuti nel contratto di collaborazione ed individuare le caratteristiche del rapporto di lavoro.

TITOLO XXI- LAVORO A CHIAMATA O INTERMITTENTE

Art. 54 - Contratto di lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente che può essere stipulato anche a tempo determinato. E' il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'Azienda che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni che seguono.

L'impresa può far ricorso al contratto di lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.

Considerando la flessibilità dei settori a cui si riferisce il contratto e per favorire l'occupazione, si ritiene di estendere questa opportunità al lavoratore di qualsiasi età.

La contrattazione aziendale e/o territoriale di II Livello potrà determinare le attività discontinue ed intermittenti che in via esemplificativa ma non esaustiva sono:

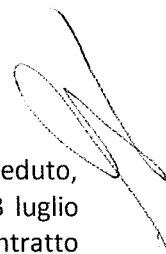
- merchandiser, promoter,
- attività di carico e scarico merci in magazzino,
- attività di portierato,
- attività di controllo flussi di ingresso ed uscita,
- commessi, fattorini, camerieri,
- traduttori simultanei in occasione di trattative commerciali,
- attività di projet work.



Considerando il profilo professionale, la particolarità delle mansioni previste dal presente CCNL e la particolare soggettività del lavoro nel settore in questione le parti concordano di derogare l'art. 1 comma 21 della Legge 92/2012 e s.m.i consentendo la possibilità di stipulare contratti di lavoro intermittente e discontinuo con indirizzo soggettivo indipendentemente dall'età.

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt.4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dal lavoro o una riduzione dell'orario di cui alla legge 223/91, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- per le imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi richiesta dal D.Lgs. 81/2008 (art. 34, co. 3, D.Lgs. 276/2003 e s.m.i.).



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

- indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive che consentono la stipulazione del contratto;

- luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita a lavoratore e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, così come successivamente indicato, i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della eventuale indennità di disponibilità;
- le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

L'Azienda è tenuta ad informare in sede di verifica periodica le OO. SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

E' demandata alla contrattazione di II Livello la definizione della percentuale di utilizzo di questa tipologia di contratto di lavoro rispetto all'organico dell' Azienda.

Art. 55 - Indennità di disponibilità

Nel contratto di lavoro intermittente può essere stabilita la misura dell' indennità mensile di disponibilità divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'Azienda in attesa di utilizzazione.

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione prevista dal presente contratto. La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:

- minimo tabellare;
- ratei di tredicesima;
- indennità ferie;

per la determinazione delle quote orarie si assume come divisore orario 173 ed in caso di lavoro discontinuo il divisore orario è 195.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o dal presente CCNL. In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata il lavoratore è tenuto ad informare l'Azienda preventivamente specificando la durata dell'Impedimento con le modalità previste dal presente CCNL e documentandone la motivazione. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Ove il lavoratore non vi provveda perde il diritto all' indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni salvo diversa previsione del contratto individuale di lavoro.

Le disposizioni che precedono si applicano soltanto nel caso in cui il prestatore di lavoro si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'Azienda.

In tal caso di rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'Azienda a risolvere il contratto con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché in applicazione dell'art. 36 della legge 276/03 e s.m.i. un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

Art. 56 -Trattamento economico e previdenziale

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

Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'Azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo salvo la suddetta indennità di disponibilità. In quanto speciale tipologia di rapporto di lavoro subordinato, non trova ad esso applicazione, neanche per analogia, la disciplina del contratto di lavoro a

tempo parziale (Rif. Circolare INPS n. 17 del 08/02/2006).

Art. 57 - Incompatibilità e comunicazione dell'assunzione

Il contratto di lavoro intermittente per la sua caratteristica di discontinuità e di intermittenza, non è compatibile con:

- il contratto part-time;
- l'apprendistato;
- il lavoro a domicilio.

Non è necessario specificare nel contratto né l'orario né la collocazione temporale della prestazione lavorativa né, ancora, le modalità con cui si devono alternare i periodi di lavoro e i periodi di non lavoro.

La comunicazione dell'assunzione – comunicazione obbligatoria – CO – deve avvenire entro il giorno precedente l'instaurazione del rapporto. L'iscrizione nel libro unico – LUL – deve avvenire come per la generalità dei lavoratori.

Art. 58 - Consistenza organico Aziendale

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

TITOLO XXII - LAVORATORI STUDENTI

Art. 59 - Permessi e congedi per lo studio



Le parti convengono che alla luce delle norme dettate dalla legge 300/70 e dalla legge 245/1978 e degli elementi di mutualità e solidarietà specifica per le società cooperative, vengono riconosciuti permessi retribuiti nella misura sotto indicata e permessi non retribuiti da concordarsi per particolari esigenze di partecipazione a determinati corsi.

Diritto allo studio

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

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

- a) il corso deve essere svolto presso istituti pubblici o privati ma legalmente riconosciuti;
- b) il rapporto tra ore di permesso retribuito e ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto; si riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

Formazione Professionale

I corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

devono essere correlati all'attività Aziendale e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;

- a) devono essere svolti presso sedi pubbliche o private accreditate dalla regione;
- b) devono prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito. Il massimo di fruizione di ore retribuite è di 150 per il triennio, usufruibili anche in un solo anno.

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

- a) diritto allo studio il 2 % della forza lavoro;
- b) formazione professionale il 2 % della forza lavoro;

c) diritto allo studio e formazione professionale complessivamente il 3% della forza lavoro. Le richieste devono essere presentate rispettivamente entro il 30/06 e il 31/12. Il datore di lavoro dovrà pertanto valutare considerando il monte ore disponibile, il rispetto dei limiti numerici, e soprattutto le caratteristiche del corso di studio/professionale oggetto delle richieste. Il lavoratore è tenuto a fornire all'Azienda in aggiunta al certificato di iscrizione, ogni tre mesi, un certificato di frequenza.

Permessi per sostenere gli esami

Oltre al monte ore triennale i lavoratori studenti compresi gli universitari, hanno diritto ad usufruire su richiesta di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per due giorni precedenti a ciascun esame. I permessi non saranno retribuiti in caso di ripetizione dell'esame nello stesso anno accademico per più di due volte.

Congedi per formazione permanente

La durata massima è di 10 mesi per i lavoratori con almeno tre anni di anzianità di aspettativa non retribuita: al fine di completare la scuola dell'obbligo;

- conseguire il titolo di II grado;
- il diploma universitario o di laurea;
- per partecipare ad attività formative.

Al lavoratore con anzianità inferiore ai 3 anni vengono riconosciute 120 ore di permesso non retribuito nell'intero anno solare. Detti permessi devono essere programmati trimestralmente in sede Aziendale compatibilmente alle esigenze produttive dell' Azienda o della cooperativa.

Il monte ore triennale dell' Azienda per i permessi sopra esposti è pari all'ammontare dell'orario annuale di effettivo lavoro (con esclusione di ferie, festività soppresse ecc.) moltiplicato per 6 (sei) e per 3 (tre).

TITOLO XXIII- TUTELA DELLA DIGNITÀ E PARITÀ DEI LAVORATORI

Art 60- Diritti e opportunità per i genitori che lavorano

Per le lavoratrici o i lavoratori che esercitano la patria potestà su minori e non abbiano, all'interno del nucleo familiare convivente l'altro genitore, le Aziende riconosceranno un titolo di preferenza per la concessione del periodo feriale e per le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro per quanto concerne la prestazione oraria.

Conoscenza base lingua italiana per lavoratori stranieri

Le Aziende favoriranno l'accesso a corsi di formazione per il conseguimento di una conoscenza basica della lingua italiana da parte di lavoratori extracomunitari.

TITOLO XXIV – MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO- MOBBING

Art. 61 - Molestie sui luoghi di lavoro – Mobbing

Il datore di lavoro deve vigilare che i rapporti interpersonale fra i dipendenti siano improntati al massimo rispetto della dignità, del diritto e della condizione sessuale della persona nei confronti di colleghi, clienti e terzi e conseguentemente astenersi, anche in ragione della posizione ricoperta, da comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali, nonché ad azioni sistematiche e protratte nel tempo contraddittorie a quanto sopra indicato.

Mobbing

Per le Parti è fondamentale avere in Azienda un ambiente di lavoro fondato sulla tutela della dignità ed inviolabilità della persona e alla correttezza nei rapporti interpersonali, il Mobbing invece crea una sorta di azioni con le quali un dipendente, nei luoghi di lavoro, viene dai colleghi maltrattato o perseguitato in maniera sistematica e sottoposto quindi a pressioni psicologiche per isolarlo mettendolo in cattiva luce per indurlo alle dimissioni.

Le Parti sollecitano la contrattazione Aziendale e o Territoriale per la definizione di regolamenti etici e comportamentali in modo tale da tutelare tutti i lavoratori ivi compresi i dirigenti, da atti ostili che assumono le caratteristiche della violenza, della persecuzioni psicologiche e della molestia nell'ambito del rapporto di lavoro.

TITOLO XXV - PREVIDENZA COMPLEMENTARE, ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA e WELFARE

Art. 62- Previdenza complementare , assistenza sanitaria integrativa

Le Parti, vista la vigente normativa, si impegnano ad attivare, per tutti i lavoratori a cui si applica il presente CCNI:

- una forma di previdenza integrativa tramite Fondo chiuso non obbligatorio, a capitalizzazione e su base volontaria;
- un programma di assistenza sanitaria, tramite Mutua sanitaria, su base collettiva in modo da poter beneficiare del regime fiscale agevolato previsto dall'Art. 51 TUIR.

TITOLO XXVI - PRIVACY

Art. 63 - Tutela della privacy

Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D.lgs del 30/6/2003, n. 196 e succ. modificazioni.

TITOLO XXVII- RIPOSI- FESTIVITÀ'- PERMESSI

Art. 64 - Riposo settimanale

Il lavoratore dipendente ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

Art. 65 – Festività

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

Festività nazionali:

- 25 aprile - ricorrenza della liberazione
- 1 maggio- festa dei lavoratori;

Festività infrasettimanali:

- il Primo giorno dell'anno,
- l' Epifania,
- il giorno del lunedì di Pasqua
- il 15 agosto - festa dell'assunzione
- il 1 novembre- Ognissanti
- l' 8 dicembre -Immacolata Concezione
- il 25 dicembre -Natale
- il 26 dicembre -Santo Stefano
- la solennità del Santo Patrono

A tutto il personale assente nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia, 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 dipendente ha diritto ad una indennità integrativa da corrispondersi a carico del datore di lavoro, più quella a carico dell'INPS.

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

Al lavoratore dipendente, che presta la propria opera nelle festività sopra indicate è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione di cui al presente CCNL

Per quanto riguarda la festività del IV Novembre spostata alla prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica.

Art. 66 - Permessi retribuiti

Al lavoratore dipendente potranno essere concessi un totale di permessi retribuiti all'anno pari a 24 (ventiquattro) ore. Per i lavoratori ad orario ridotto le stesse saranno riproporzionate alle ore effettuate.

La richiesta di utilizzo dei suddetti permessi deve essere richiesta al responsabile Aziendale almeno 24 ore prima del suo utilizzo.

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il lavoratore dipendente ha diritto comunque alla corresponsione della relativa retribuzione.

In casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro a seconda delle necessità.

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 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 disposto dalla legge suddetta.

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. 67 - Permessi straordinari retribuiti



Le parti convengono che, il lavoratore dipendente ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

- Matrimonio di un figlio- 1 giorno.
- Nascita o adozione di un figlio - 1 giorno.
- Decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, di un coniuge, di figli - 3 giorni.
- Decesso di un suocero, di un nonno - 2 giorni.
- Al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.
- In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente 2° grado) o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro e il lavoratore concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 (cinque) giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso.

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

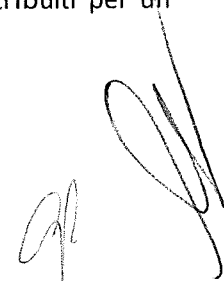
Art.68 - Permessi non retribuiti



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

TITOLO XXVIII- SOSPESIONE DEL LAVORO

Art. 69 - Sospensione del lavoro



In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore durante la giornata e/o le giornate lavorative, lo stesso ha diritto alla normale retribuzione, per tutto il periodo di sospensione. La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, di scioperi o in caso di forza maggiore determinata dalla volontà del committente in caso di appalto.

TITOLO XXIX- INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

Art. 70 - Intervallo per la consumazione dei pasti

Per tutti i lavoratori la cui giornata lavorativa giornaliera è superiore a 6 ore continuative è prevista una pausa per la consumazione del pasto che va da un minimo di mezzora ad un massimo di due ore e che viene concordata in Azienda e comunicata dal datore di lavoro.

TITOLO XXX - CONGEDO PER MATRIMONIO

Art. 71 - Congedo per matrimonio

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

Durante tale periodo, decorrerà la normale retribuzione mensile, mentre il dipendente apprendista ha diritto al pagamento di 80 (ottanta) ore di normale retribuzione.

Per i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall' Azienda in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno erogato dall'INPS.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore dipendente, 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.

TITOLO XXXI – VOLONTARIATO



Art. 72 – Volontariato

Per il lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile o in operazioni di soccorso alpino e speleologico viene fatto 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 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 "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, compatibilmente con le esigenze di servizio potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata anche superiore ad un anno fino ad un massimo di due, salvo casi particolari.

TITOLO XXXII - MATERNITÀ'



Art. 73- Maternità e puerperio

Si applica quanto previsto dal Testo Unico Maternità (D.lsg n 151/2001 modificato dal D.lgs 80/2015)

La lavoratrice che si trovi in stato di gravidanza ha l' obbligo di consegnare al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o dal medico del SSN ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta. Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio, la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro,

entro i 15 giorni successivi al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, come previsto dal R.D.L. n. 2128/1936 e s.m.i..

Durante lo stato di gravidanza e puerperio, la lavoratrice non può essere adibita al lavoro:

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

La lavoratrice, inoltre, ha facoltà di prolungare fino a 1 mese prima della data presunta del parto e astenersi per i 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del SSN e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro attestino che non vi sono controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro.

La lavoratrice, infine, ha facoltà di anticipare l'astensione con provvedimento della DTL competente in caso di gravidanza c.d. "a rischio".

Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto. In caso di morte o grave infermità della madre, di abbandono del figlio da parte della madre stessa o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta a questo ultimo l'astensione post partum per 3, 4 mesi o per la minore durata residua.

Trattamento economico

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza anticipata, obbligatoria e facoltativa, ad eccezione del 20% della tredicesima mensilità per il solo periodo di astensione obbligatoria. Durante il periodo di assenza obbligatoria la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della normale retribuzione posta a carico dell'INPS, come stabilito dall'articolo 74 della Legge 23 dicembre 1978 n. 833.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33 ed è posta 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 e s.m.i.. Nei confronti delle lavoratrici dipendenti 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 e s.m.i.;

La lavoratrice madre 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.

Congedo parentale e malattia del bambino

Si applica quanto previsto dal Testo Unico Maternità (D.lsg n 151/2001 modificato dal D.lgs 80/2015)

Durante il periodo di assenza facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'30% della normale retribuzione posta a carico dell'INPS.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 9 (nove) giorni lavorativi all'anno - fruibili anche in modo frazionato in gruppi di 4 ore giornaliere, compatibilmente con le esigenze organizzative, per la malattia di ogni figlio di età compresa fra i tre e i nove anni.

Per fruire dei congedi di cui ai precedenti commi il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio nazionale o con esso convenzionato.

Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

Art. 74 - Assistenza al bambino

Si applica quanto previsto dal Testo Unico Maternità (D.lsg n 151/2001 modificato dal D.lgs 80/2015)

Politiche aziendali in materia di congedi parentali

Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età l'Azienda può:

- entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo parziale reversibile;

- autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro come: l'orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita; la banca ore; l'orario concentrato;
- prevedere programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.

TITOLO XXXIII - FERIE

Art. 75 - Ferie

Il lavoratore dipendente di cui al presente contratto ha diritto a quattro settimane di ferie annuali. Agli effetti del computo delle ferie, la settimana lavorativa è comunque, considerata di sei giorni lavorativi. Compatibilmente con le esigenze del datore di lavoro e quelle dei lavoratori è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane, nei periodi di minor lavoro. Le ferie di cui sopra sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione.

La fruizione delle ferie deve comunque avvenire entro i 18 mesi successivi all'anno cui si riferiscono. Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione.

Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese a qualsiasi titolo sostenute compreso anche per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.

TITOLO XXXIV – ASPETTATIVA

Art.76 – Aspettativa non retribuita

Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta, deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in due periodi pari ad un mese ogni anno di anzianità maturata fino ad massimo di 6 (sei) mesi. Il lavoratore dipendente che entro 7 (sette) giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

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

Al lavoratore dipendente, ammalato o infortunato sul lavoro a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 90 (novanta) giorni, alle seguenti condizioni:

- che siano esibiti dal lavoratore dipendente regolari certificati medici;
- che non si tratti di malattie croniche o psichiche;
- che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto.

TITOLO XXXVII - MALATTIA E INFORTUNIO

Art. 77 - Malattia e Infortunio

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'Azienda entro la prima ora del normale orario di lavoro del primo giorno in cui si verifica l'assenza, fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o cause di forza maggiore, al fine di consentire all'Azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari.

Alla comunicazione dovrà seguire da parte del lavoratore la comunicazione del numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico, entro 3 giorni dall'inizio della stessa.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Per quanto concerne gli accertamenti sanitari si fa riferimento all'art. 5 della legge n. 300.

In caso d' interruzione del servizio per malattia ed infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

- mesi 9 per anzianità fino a 5 anni;
- mesi 12 per anzianità oltre i 5 anni.

In caso di più assenze, i periodi di conservazione del posto sopra indicato si intendono riferiti ad un arco temporale pari a 24 mesi.

Le assenze dal lavoro per malattie o infortunio non sul lavoro sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali entro i limiti della conservazione del posto sopra previsti.

Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale

Per quanto non previsto dal presente articolo, si richiamano le disposizioni di legge che regolano la materia. Affinché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuare le denunce di legge, l'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore all'impresa.

Quando l'infortunio accade al lavoratore nel caso di lavori fuori dalla sede dell'azienda, la denuncia verrà estesa al più vicino posto di soccorso.

In caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal presente articolo.

Durante l'assenza dal lavoro causata da malattia professionale, il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

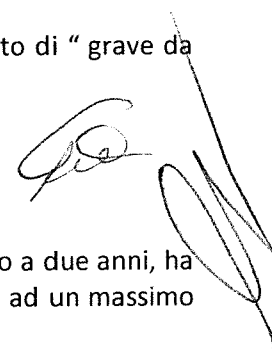
Nel caso di assenza causata da infortunio sul lavoro il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica.



Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità

I lavoratori affetti da patologie oncologiche certificate da parte delle strutture ospedaliere e/o delle ASL hanno diritto ad un prolungamento del periodo di comporto per ulteriori 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi senza oneri aggiuntivi per l'Azienda.

Tale prolungamento verrà altresì esteso alle patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di "grave da infermità" parte delle strutture ospedaliere e/o delle A.S.L.



Art. 78- Periodo di comporto

In caso di assenza per malattia o infortunio viene assicurato il seguente trattamento:

- a) in caso di malattia il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio fino a due anni, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa di sei mesi fino ad un massimo di nove mesi (9 mesi) anche a cavallo di due anni solari;
- b) in caso di malattia il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio superiore a due anni, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, ed anche per eventi morbosi diversi, di 6 mesi fino ad un massimo di 9 mesi;
- c) per anzianità di servizio oltre i sei anni: diciotto mesi (12 mesi + 6 mesi);
- d) in caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente non in prova, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975 n. 419 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC;
- e) in caso di malattia professionale il lavoratore dipendente non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.



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

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

- malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso periodo di ferie;
- malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'Azienda risolve il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto, ivi compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, lo stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'Azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Resta anche convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi tre durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

Art. 79 Trattamento economico per, malattia, malattia professionale e infortunio

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia, malattia professionale o infortunio, l'Azienda corrisponderà:

In caso di malattia

- i primi 3 (tre) giorni (carenza) non vengono retribuiti;
- oltre non è prevista alcuna integrazione oltre a quanto previsto alla normativa di legge.

In caso di malattia professionale

- per il giorno in insorgenza della malattia professionale, il 100% (cento per cento) della retribuzione percepita.
- 2° e 3°, giorno successivi alla data dell'evento il 60% (sessanta per cento) della retribuzione percepita.
- per i periodi successivi, il lavoratore i percepirà quanto stabilito dall'INAIL

In caso di infortunio

- per il giorno dell'infortunio, il 100% (cento per cento) della retribuzione percepita.
- fino al 3°, giorno successivi alla data dell'evento il 60% (sessanta per cento) della retribuzione percepita.
- per i periodi successivi, il lavoratore infortunato percepirà quanto stabilito dall'INAIL.

Agli effetti retributivi, per ogni periodo di malattia il computo inizia dal primo giorno di assenza, l'integrazione non è dovuta, se l'INPS e/o INAIL non riconoscono per qualsiasi motivo l'indennità a loro carico.

Anche durante il periodo di prova, non è dovuta al lavoratore dipendente alcuna integrazione da parte dell'Azienda.

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

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

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

TITOLO XXXVI - RETRIBUZIONE

Art. 80 - Trattamento economico

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

- a) paga base nazionale conglobata di cui al presente CCNL;

- b) elemento economico "premio produzione", di cui al presente CCNL;
- c) eventuali scatti di anzianità, di cui presente CCNL;
- d) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva sia nazionale che territoriale e o Aziendale di cui al presente CCNL.

L'elemento economico "premio produzione" deve essere calcolato fra le parti stipulanti il presente CCNL nella contrattazione territoriale o aziendale.

La quota oraria della retribuzione per i lavoratori dipendenti si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173 (centosettantatre).

La quota oraria della retribuzione per i lavoratori dipendenti caso di lavoro discontinuo, definito dalla contrattazione territoriale o aziendale, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore 195 (centonovantacinque).

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

Tabelle retributive

Livelli	Retribuzione
Quadri	€ 1.665,00
Livello I	€ 1.565,00
Livello II	€ 1.450,00
Livello III	€ 1.305,00
Livello IV	€ 1.270,00
Livello V	€ 1.245,00
Livello VI	€ 1.220,00

Trattamenti economici ulteriori possono essere determinati con contratto aziendale e o dal Regolamento interno delle cooperative, anche in virtù del disposto previsto dal comma 2, art. 3 della Legge n. 142 del 03/04/2001.

Le Parti, data la particolarità del settore, intendono prevedere la possibilità di prevedere un compenso a provvigione che, è tipico degli agenti e dei rappresentanti ma può essere presente, quale integrazione della retribuzione a tempo e calcolata in misura proporzionale al valore degli affari conclusi dal lavoratore per conto del datore di lavoro anche nell'area del lavoro subordinato per gli impiegati inquadrati come operatori di vendita, per i viaggiatori e piazzisti e per le posizioni del comparto commerciale.

E' demandata alla contrattazione Aziendale e/o Territoriale l'articolazione di tale modalità di compenso.

TITOLO XXXVII- ANZIANITÀ'

Art. 81 - Aumenti periodici di anzianità

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione, computando come intera la frazione di mese superiore a 15 (quindici) giorni.

Gli aumenti periodici biennali sono pari:

Livelli	Valore
Quadri	€ 33,22
Livello I	€ 31,22
Livello II	€ 28,46

Livello III	€ 25,94
Livello IV	€ 23,94
Livello V	€ 22,54
Livello VI	€ 20,00

e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del biennio.

Al lavoratore dipendente dovranno essere corrisposti un totale di 5 (cinque) scatti biennali di anzianità.

TITOLO XXXVIII- MENSILITÀ' AGGIUNTIVE

Art. 82 - Tredicesima mensilità

In occasione delle feste natalizie l'Azienda dovrà corrispondere al lavoratore dipendente 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 ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso l'Azienda. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero secondo il criterio della prevalenza.

Ai fini del calcolo della tredicesima mensilità la causa dell'assenza dal lavoro deve essere considerata come segue:

- L'astensione obbligatoria per maternità è computabile in misura del 20%.
- L'astensione facoltativa per maternità non è computabile
- Il congedo matrimoniale è computabile
- La malattia infortunio nei limiti di conservazione del posto di lavoro è computabile
- Lo sciopero non è computabile
- La festività ferie e permessi retribuiti sono computabili
- La malattia del bambino non è computabile
- I periodi di aspettativa non sono computabili

Per i lavoratori partime o intermittenti o su specifica richiesta degli stessi lavoratori è possibile pagare la tredicesima con decorrenza mensile, sulla base delle ore effettivamente lavorate durante il mese e per tanto per questi lavoratori verranno esonerati da quanto previsto dalla normativa della previdenza complementare.

Art 83 - Quattordicesima o Premio di risultato

L'Azienda in accordo con le OO.SS potrà avviare una contrattazione territoriale o aziendale per concordare un meccanismo di valutazione del premio produttività come previsto dalla contrattazione di secondo Livello. Tale premio farà riferimento alla presenza, all'incremento del fatturato ed a particolari elementi di organizzazione, trasformando così delle voci salariali fisse in una dinamica premiale della produttività e della qualità.

Tale premio è sostitutivo alla quattordicesima mensilità.

La quattordicesima mensilità nel caso in cui non sia sostituita da premio di produttività con accordo territoriale o aziendale potrà essere corrisposta a rate mensili.

TITOLO XXXIX - INDENNITÀ'

Art. 84 – Indennità

Il presente CCNL prevede le seguenti indennità che vengono corrisposte al lavoratore dipendente al verificarsi di determinati eventi:

Indennità in caso di morte

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

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

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

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

Indennità di cassa

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori, che comportano l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) mensile della paga base nazionale. Qualora dovessero riscontrarsi ammanchi di Cassa la discordanza dovrà essere tempestivamente contestata al lavoratore che potrà esercitare il proprio diritto di rivalsa, per iscritto, al datore di lavoro nei 5 giorni successivi.

Indennità mezzi di locomozione

L' Azienda al lavoratore dipendente che utilizza il proprio mezzo per il servizio un'indennità mensile da concordarsi individualmente.

Indennità di trasferta

Al lavoratore dipendente in trasferta oltre al rimborso delle spese di viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto dell' Azienda, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinare direttamente con accordo individuali da concordarsi in via preventiva e comunque in conformità con i limiti di Legge.

Indennità d'incarico

Ai lavoratori destinatari di un incarico specifico individuato dall'Azienda potrà essere corrisposta un'indennità lorda mensile della durata massima di 12 mensilità, di importo minimo pari a euro 80,00.

L'indennità è legata alla durata dell'incarico e può essere revocata anche anticipatamente rispetto alla scadenza dell'incarico.

Superminimo assorbibile

Ai lavoratori che nello svolgimento dei propri compiti abbiano dimostrato di possedere doti di esperienza, di autonomia, di responsabilità, capacità di coordinamento e innovative, l'Azienda potrà riconoscere un aumento professionale, riassorbibile, di importo minimo lordo mensile per tredici mensilità.

Rimborso spese

Per necessità di carattere transitorio e di breve durata, il dipendente potrà essere inviato in servizio in luoghi diversi dalle normali località di lavoro e avrà diritto al trattamento economico contrattualmente previsto per le ore di servizio effettivamente prestate e al rimborso delle spese di viaggio per il maggior percorso, con i mezzi autorizzati, rispetto alla distanza abitualmente percorsa dal lavoratore medesimo per recarsi dalla sede della società alla abituale località di lavoro.

Ulteriori trattamenti favorevoli, anche economici, dovranno essere concordati tra le parti in sede di contrattazione aziendale. Per il corretto conferimento del rimborso spese si rimanda alla normativa vigente.

Assistenza legale

Le Aziende assicureranno e sosterranno le spese relative all' assistenza legale che dovesse risultare necessaria al lavoratore per circostanze intervenute nel corso del servizio.

Trasferta



Al lavoratore inviato in trasferta per motivi di servizio, l' Azienda corrisponderà un rimborso per le spese relative al viaggio, al vitto ed all' alloggio. Tali importi sono determinati nella contrattazione di secondo livello tra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, tenendo presente, nell'utilizzazione dei normali mezzi di trasporto, le tabelle dei rimborsi chilometrici ACI (nel caso di cooperative dal Regolamento Interno) e, nella fruizione di alberghi e pensioni, le tabelle relative a quelli di categoria non inferiore a "2 stelle".

Tale rimborso può essere:

- a) a piè di lista, in cui il datore di lavoro rimborsa tutte le spese analiticamente elencate e giustificate;
- b) forfetario, attraverso la corresponsione di una diaria di trasferta in misura fissa giornaliera a compensazione di tutte le spese in conformità ai limiti previsti dalla Legge; tale cifra può differenziare a seconda della qualifica del dipendente e viene relazionata al numero delle giornate (anche festive) trascorse in trasferta.
- c) misto, prevedendo la copertura di una parte delle spese con il sistema a piè di lista e di un'altra con quello forfetario; a volte la contrattazione collettiva determina una decurtazione della diaria, nell'ipotesi in cui vengano rimborsate le spese di alloggio.

TITOLO XL - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE E RECLAMI

Art. 85 - Corresponsione della retribuzione e reclami

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con cadenza periodica da definirsi in Azienda. All'atto del pagamento della retribuzione sarà consegnata o inviata a mezzo e-mail al lavoratore la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate:

- la denominazione dell' Azienda,
- il nome ed il cognome del lavoratore,
- il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute.

Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 del Codice Civile e s.m.i

TITOLO XLI - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO -PREAVVISO

Art. 86 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Fatte salve le Leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, nelle Aziende con un numero inferiore a 15 (quindici) lavoratori dipendenti, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con raccomandata od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le cause sotto elencate:

- a) insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
- b) comportamento oltraggioso verso il datore di lavoro o superiori;
- c) appropriazione di beni dell'Azienda o di terzi sul luogo di lavoro;
- d) danneggiamento volontario di beni dell'Azienda;
- e) concorrenza con dell'Azienda in cui presta la propria opera;
- f) esecuzioni di lavori senza permesso, nella cooperativa sia per proprio conto che per terzi;
- g) falsificazione di documentazione dell'Azienda;
- h) assenze non giustificate di oltre tre giornate consecutive o di 6 (sei) giornate nel biennio anche non consecutive;

Il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione; cessazione anticipata dell'appalto.

Art. 87 – Preavviso

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

Livelli	Giorni di preavviso (lavorativi)
---------	----------------------------------

Quadro	70
I	45
II	40
III	35
IV	30
V	20
VI	20

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale.

Al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra un' indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

TITOLO XLII - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO



Art. 88 - Trattamento di fine rapporto

Al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

L'anticipazione sul TFR può essere richiesta, in presenza delle condizioni previste dalla legge, oltre che per spese sanitarie e per costruzione e/o ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli anche per l'assegnazione della prima casa costruita in Azienda.

La legge finanziaria 2007 (n. 296 del 27/12/06) ha anticipato di un anno l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 252/2005, pertanto si rimanda in materia di TFR a detto decreto, con le modifiche ad esso apportate dalla predetta legge finanziaria.

Per i lavoratori part-time o intermittenti o su specifica richiesta degli stessi è possibile pagare il TFR con decorrenza mensile, sulla base delle ore effettivamente lavorate. Questi lavoratori vengono esonerati da quanto previsto dalla normativa della previdenza complementare.

TITOLO XLIII - INDUMENTI - ATTREZZI DI LAVORO

Art. 89 - Indumenti - attrezzi di lavoro

Quando viene fatto obbligo al lavoratore dipendente di indossare speciali divise, la fornitura relativa è a carico del datore di lavoro.

E' parimenti a carico del datore del lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori dipendenti sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari.

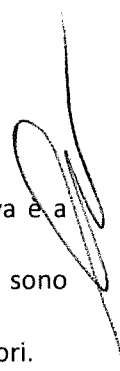
Il datore di lavoro è inoltre, tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.

Il lavoratore dipendente deve conservare in buono stato macchine, arnesi, e tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non, dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione.

Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione darà diritto all'Azienda di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito osservando tutte le precauzioni igieniche.

Il lavoratore dovrà utilizzare secondo le disposizioni Aziendali, curando altresì la conservazione, i mezzi protettivi avuti in consegna.

Ciascun lavoratore, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, il lavoratore dipendente deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.




XLIV - SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 90 - Tutela della salute e dell' integrità fisica del lavoratore

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

La pratica attuazione del D.Lgs. 81 e s.m.i nel settore di applicazione del presente contratto è volta anche a favorire la cultura di prevenzione e protezione in tema di ambiente, salute e sicurezza e che tale finalità, nell'ambito dell'attività sanitaria, va intesa e rivolta non solo nei confronti degli operatori ma anche degli utenti.

Le Parti intendono interpretare integralmente i sistemi di sicurezza e protezione aziendale con il miglioramento continuo dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e il presente protocollo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori, sia dei datori di lavoro.

Il D.lgs 81/2008 e s.m.i nel recepire le direttive comunitarie, intende diffondere la cultura della partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori e/o i loro rappresentanti tramite strumenti adeguati, e pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione.

Il lavoratore dovrà utilizzare secondo le disposizioni aziendali, curando altresì la conservazione, i DPI dispositivi di protezione individuale ricevuti.

Ciascun lavoratore, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella degli altri lavoratori presenti sul luogo di lavoro sui quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni

In particolare i lavoratori devono:

- a) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai superiori, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- b) utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze ed i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro;
- c) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- d) segnalare immediatamente al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizie al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza;
- e) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- f) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza, ovvero che possono compromettere la sicurezza propria di altri lavoratori;
- g) sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- h) partecipare ai programmi di informazione, formazione e addestramento proposti dal datore di lavoro in conformità alla legge;
- i) contribuire, insieme al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori dipendenti durante il lavoro.

Elezione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza- RLS

La costituzione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, deve avvenire mediante elezione diretta da parte dei lavoratori. Il numero dei rappresentanti per la sicurezza è riportato all' art.47 del D.Lgs 81/08 e s.m.i. Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

Possono essere eletti tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori dell' impresa.



Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi; purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario che provvederà a redigere il verbale della elezione.

Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori. La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.

Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni, in tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

Permessi retribuiti per l' RLS

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza avrà a disposizione 8 (otto) ore di permesso retribuito annue.

Il corso di formazione di cui all'art. 37, commi 10-13 D.Lgs. 81/08 durerà un minimo di 32 ore.

Il corso di 32 ore e gli eventuali aggiornamenti previsti dal D.Lgs. 81/08 saranno svolti in orario di lavoro.



Attività riconosciuta per l' RLS

In tutti i casi in cui un RLS, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso al Datore di Lavoro almeno 2 giorni lavorativi prima, al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

RLST

Il Decreto Legislativo 81/08 stabilisce che la presenza in azienda del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza sul lavoro (RLS) è un diritto dei lavoratori.

Il Decreto prevede che tutte le imprese, con almeno un dipendente non in prova, devono avere un RLS che dovrà svolgere un'opportuna formazione stabilita dall' art. 37 del D.Lgs 81/08. Dopo l'elezione dell'RLS, che deve risultare da un verbale d'assemblea, il nominativo dello stesso deve essere comunicato all'INAIL nei tempi e nelle modalità previste dalla normativa.

Nel caso di mancata elezione di un RLS interno, i lavoratori possono dichiarare di volersi avvalere di un RLS Territoriale - RLST. Il datore di lavoro dovrà quindi fare richiesta all'EBIL - Servizio RLST, attraverso apposita modulistica fornita dall'EBIL stesso.

TITOLO XLV- RISARCIMENTO DANNI

Art. 91 - Risarcimento danni

I danni procurati dal lavoratore e che posso prevedere trattenute in busta il risarcimento, devono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena l' Azienda ne sia a conoscenza.

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

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



TITOLO XLVI- CODICE DISCIPLINARE E COMPORTAMENTALE

Art. 92 - Norme comportamentali

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

- a) partecipare con senso di responsabilità alla gestione del programma di lavoro affidatogli affermando costantemente il suo ruolo di appartenenza all' Azienda;



- b) svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato in Azienda e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
- c) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell' Azienda evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate ed in uso presso l' Azienda stessa;
- d) in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell' Azienda in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il RDL del 13 novembre 1924 n. 1825 convertito in legge n. 562/1925 ;
- e) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con l' Azienda;
- f) evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'Azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'Azienda, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;
- g) rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'Azienda dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti.

Art. 93- Provvedimenti disciplinari

I lavoratori dipendenti, 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 i seguenti provvedimenti:

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

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore dipendente, senza aver 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 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 avranno la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 10 (dieci) giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni.

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

I provvedimenti disciplinari saranno presi nei confronti dei lavoratori che:

- a) risultino assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;
- b) abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione;
- d) procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso l'Azienda;
- e) contravvengano al divieto di accettare mance dalla clientela dell' Azienda, da fornitori della stessa e che comunque le promuovano e/o le sollecitino;
- f) non rispettino le norme e le regole stabilite nel presente CCNL nell' Azienda, commettano atti che portino pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene e dalla morale dell'Azienda.



Art. 94 - Licenziamento per mancanze

Il licenziamento, fermo restando la procedura di cui all'art.7, L.300/1970, con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza nel lavoro o che provochi all'Azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) Trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali e di regolamento interno;
- b) Furto o danneggiamento volontario al materiale dell'Azienda.
- c) Trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili o comunque di materiale illustrativo di brevetti o di procedimenti di lavorazione.
- d) Condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.
- e) Costruzione entro la sede dell'Azienda di oggetti per uso proprio o per conto terzi, con danno dell'Azienda stessa.
- f) Gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'Azienda.
- g) Abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio all' incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi.
- h) Insubordinazione verso i superiori.
- i) Diverbio litigioso seguito da vie di fatto nell'interno dell' Azienda anche fra i lavoratori dipendenti.

Comportamenti disciplinari rilevanti sono le assenze ingiustificate prolungate oltre cinque giorni ripetute per cinque volte in un anno in coincidenza con giorni di festività e/o ferie a prescindere dalla circostanza che esiste una certificazione medica.

In questi si applicherà la sanzione nei confronti del dipendente solo nel caso in cui lo stesso non presentasse idonee e/o sufficienti giustificazioni. In questo caso si potrà applicare la sanzione conservativa; nel caso che si dovesse ritenere che le giustificazioni rese dal dipendente a propria discolpa siano del tutto inaccoglibili e che il ricorso strumentale alla malattia per ricorrenza e intensità della stessa si concretizza in una gravissima violazione degli obblighi di legge e del CCNL, tanto da ledere il rapporto fiduciario posto a base della relazione professionale, si applicherà la sanzione espulsiva (licenziamento per giustificato motivo).

TITOLO XLVII – PATRONATI

Art. 95- Patronati

Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all' interno delle Aziende, per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione e/o convenzionate con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, 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, 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 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 dell' Azienda 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 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 delle Aziende per informazioni di carattere generale.

TITOLO XLVIII DECORRENZA E DURATA

Art. 96 – Decorrenza e Durata

Il presente CCNL decorre dal 09 Giugno 2017 e scadrà il 09 Giugno 2020 sia relativamente alla parte economica che normativa. La procedura di rinnovo del contratto è avviata sei mesi prima della scadenza.

Per consentire il corretto svolgimento delle trattative, durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente contratto collettivo di lavoro, le Parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni di rottura.

Durante la vigenza contrattuale saranno possibili degli accordi integrativi e sostitutivi sulla base dell'evoluzione e del consolidamento del settore.

Per la dinamica degli effetti economici dei contratti collettivi nazionali di lavoro di settore, le parti hanno individuato l'indicatore della crescita dei prezzi al consumo per il triennio, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, in un nuovo indice di previsione 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.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a sei mesi dalla data della scadenza, ovvero dalla data di presentazione della richiesta se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale indennità sarà pari al 30% (trenta per cento) del tasso di inflazione programmato, applicato al minimo tabellare.

Dalla data di decorrenza di rinnovo del CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta. In sede di rinnovo del presente CCNL verranno trattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

TITOLO XLIX- ESCLUSIVITÀ DI STAMPA - DISTRIBUZIONE CONTRATTI

Art. 97 – Esclusività di stampa

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. 98 - Distribuzione CCNL

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

Le Aziende sono tenute a distribuire il testo contrattuale nei modi e nei termini che saranno concordati a livello territoriale. Le cooperative sono tenute a recepire nei loro regolamenti, il presente contratto e la contrattazione Aziendale o territoriale.

Art. 99 - Allineamento Contrattuale

Le Parti intendono regolamentare le procedure per l'armonizzazione, in caso di applicazione del presente CCNL a dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL nel modo seguente:

- a) paga base-contingenza – EdR : con l'applicazione del presente CCNL riunisce alla voce "paga base conglobata" le tre voci "Paga base, Contingenza, EdR, qualora previste separatamente in altri CCNL. Nel caso in cui l'importo risultante dalla somma delle tre suddette voci fosse superiore a quello previsto alla voce "Paga base, Contingenza, EDR" del nuovo CCNL, l'importo eccedente andrà a

costituire gli "Acconti Futuri Aumenti", voce che dovrà essere prevista specificatamente nel cedolino paga e che ha natura riassorbibile in caso di eventuali aumenti contrattuali futuri.
Al contrario, se risultare superiore dovesse essere l'importo fissato alla voce "Paga Base Conglobata", il lavoratore riceverà un aumento salariale rispetto a quanto riconosciuto dal precedente datore di lavoro.

- b) Superminimi collettivi o individuali, paga di posto, ecc.: i superminimi, ovvero specifiche indennità precedentemente erogate, rimangono in essere conservando natura, scadenze e quanto altro previsto a livello di contrattazione aziendale e/o individuale.
- c) Qualifiche professionali: l'armonizzazione delle qualifiche professionali verrà fatta sulla base delle nuove declaratorie.
- d) Scatti di anzianità: gli scatti di anzianità pregressi vengono accorpati, ivi comprese le frazioni maturate, in una voce "Scatti di Anzianità Pregressi Congelati". Al contempo iniziano a maturare nuovi scatti di anzianità secondo quanto disposto dal nuovo CCNL che verranno riportati in una specifica voce. Data la particolarità dell'argomento saranno fornite dall'EBIL le corrette procedure al fine di non creare sperequazioni sulla durata massima degli scatti.
- e) Trattamento di fine rapporto: il fondo T.F.R. sarà costituito dall'importo accantonato a favore del lavoratore anno per anno e verrà definito sulla base del CCNL applicato rispetto a ciascun periodo temporale al quale fa riferimento.
- f) Parte normativa: la parte normativa prevista dal nuovo CCNL sostituisce quella disciplinata dal contratto applicato dal precedente datore di lavoro
- g) Informazione ai lavoratori: l'Azienda è tenuta ad informare dettagliatamente i lavoratori sulle differenze relative alla parte normativa ed a quella economica connesse all'applicazione del nuovo CCNL rispetto al precedente, anche in riferimento alle predette procedure di armonizzazione in conformità dell'art 3 dal Dlgs 152/97.

BOZZA LETTERA DI APPLICAZIONE del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEL TERZIARIO : ATTIVITÀ COLLATERALI AL COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI e di recepimento dello stesso da parte dei lavoratori

al Dipendente _____

_____, li _____

Come al Lei noto la scrivente azienda dal _____ adotta per tutti i propri dipendenti il "CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEL TERZIARIO :ATTIVITÀ COLLATERALI AL COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI siglato in data 09/06/2017

Pertanto si stabilisce che:

- a) a far data dal _____ presso l'azienda è applicato integralmente il CCNL sopra indicato, conseguentemente saranno applicate le nuove disposizioni ivi contenute secondo i termini e le modalità previste dal CCNL stesso;
- b) in relazione a quanto sopra: il suo nuovo livello di inquadramento è il _____;
- c) è confermata la retribuzione riconosciuta dal precedente CCNL applicato e l'eventuale differenziale retributivo degli importi già maturati sarà garantito "ad personam" attraverso il riconoscimento di un apposito superminimo individuale non assorbibile salvo in caso di passaggio a categoria superiore;
- d) sono fatti salvi i diritti acquisiti quale elemento "ad personam" nel caso non fossero ricompresi nel nuovo testo contrattuale;
- e) gli aumenti periodici di anzianità saranno ragguagliati a quelli previsti per le categorie del nuovo CCNL;

Quanto sopra per ogni adempimento conseguente.

L'Azienda _____

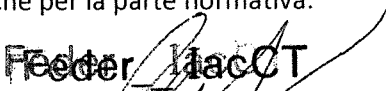
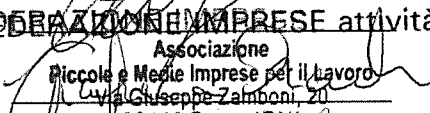
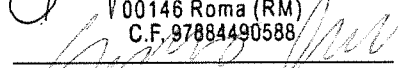

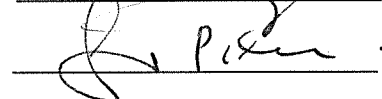
Per conferma di essere stato informato ed a titolo di accettazione



Il lavoratore _____

Art. 100 – Disposizioni finali

Nel nostro Ordinamento il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha efficacia vincolante limitatamente alle associazioni sindacali e datoriali che lo hanno stipulato. Pertanto le Aziende che aderiscono a CONFIMPRESEITALIA hanno l'obbligo di applicare il presente CCNL per effetto del mandato rappresentativo conferito con l'iscrizione. In questo caso l'Azienda sarà tenuta ad applicare il CCNL interamente, sia per la parte obbligatoria che per la parte normativa.

FEDERCIACCT	 FederIaacCT	_____
AssoPmi	 FEDERAZIONE IMPRESE attività collaterali COMMERCIO e TERZIARIO Associazione Piccole e Medie Imprese per il Lavoro Via Giuseppe Zamboni, 20 00146 Roma (RM) C.F. 97884490588	_____
CONFIMPRESEITALIA		_____
FESICA CONFISAL		_____
CONFISAL FISALS		_____