

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI
LAVORO
PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE
IMPRESE
ESERCENTI ATTIVITA' NEL SETTORE
ALIMENTARI, PANIFICAZIONE ED AFFINI
ARTIGIANI**



L'anno 2010 il giorno 15 del mese di luglio in Roma.

Tra

CESAC Confederazione Europea dei sindacati autonomi del commercio rappresentata dal Segretario Nazionale Riccardo Rito

FAPI Federazione Artigiani e Pensionati italiani – rappresentata da Gino Sciotto

E

FESICA CONFISAL rappresentata dal Segretario Generale Bruno Mariani

CONFISAL/FISALS rappresentata dal Segretario Nazionale Claudio Trovato.

SI E' STIPULATO

il contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti delle imprese esercenti attività nel settore "ALIMENTARE, PANIFICAZIONE ed AFFINI artigiani" esso si compone:

INDICE

CAMPO DI APPLICAZIONE

DECORRENZA E DURATA

TITOLO I Disciplina dei livelli di contrattazione

- Art. 1 livelli di contrattazione nazionale e territoriale
- Art. 2 diritti sindacali e di associazione
- Art. 3 distribuzione del contratto
- Art. 4 ente bilaterale nazionale
- Art. 5 efficacia ed indi scindibilità del contratto
- Art. 6 occupazione femminile
- Art. 7 commissione nazionale di garanzia e conciliazione
- Art. 8 composizione delle controversie

TITOLO II costituzione del rapporto di lavoro

- Art. 9 assunzione documentazione
- Art.10 periodo di prova
- Art.11 lavoro a tempo determinato
- Art.12 mutamento delle mansioni per inidoneità fisica
- Art.13 apprendistato
- Art.14 lavoro temporaneo
- Art. 15 contratto di inserimento o reinserimento
- Art. 16 lavoro parziale o part time
- Art. 17 contratto di riallineamento
- Art. 18 lavori atipici
- Art. 19 genitori di portatori di handicap e tossicodipendenti
- Art. 20 contratto di lavoro per gli extracomunitari e portatori di handicap
- Art. 21 Telelavoro

TITOLO III Personale

- Art. 22 classificazione ed inquadramento personale
- Art. 23 quota di riserva

TITOLO IV Orario di lavoro

- Art. 24 Orario di lavoro settimanale e giornaliero
- Art. 25 prestatori di lavoro ripartito
- Art. 26 lavoratori studenti
- Art. 27 lavoro a turni



Art. 28 lavoro domenicale --Festivo --Notturmo - Lavoro straordinario

Art. 29 riposo giornaliero- riposo settimanale- festività-permessi retribuiti- permessi straordinari retribuiti – permessi non retribuiti

TITOLO V Svolgimento del rapporto di lavoro

Art.30 mansioni promiscue- mutamento mansioni- Jolly

Art. 31 congedo per matrimonio

Art. 32 malattia – infortunio sul lavoro – malattia professionale

Art. 33 sospensione – soste – riduzione d'orario – recuperi

Art.34 aspettativa

Art. 35 maternità

Art. 36 tossicodipendenza ed etilismo

Art. 37 ferie

Art. 38 previdenza complementare

Art. 39 risoluzione del rapporto di lavoro – preavviso

Art. 40 risarcimento danni

Art. 41 codice disciplinare

Art. 42 mobbing

TITOLO VI Retribuzione

Art.43 trattamento economico

Art.44 indennità

Art.45 corresponsione della retribuzione – reclami sulla busta paga

Art. 46 Trattamento di fine rapporto

Art. 47 indumenti ed attrezzi di lavoro

Art.48 tutela della privacy

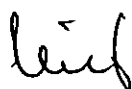
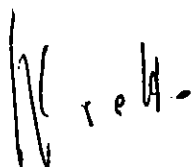
Art. 49 sicurezza sui luoghi di lavoro

Rapporti sindacali tra le Parti

Art. 50 rapporti sindacali

Art 51 quota contribuzione ccnl

Art. 52 Esame quadro socio economico



CAMPO DI APPLICAZIONE

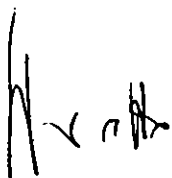
Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, posti in essere dalle Imprese esercenti attività nel settore "ALIMENTARE, PANIFICAZIONE ED AFFINI ARTIGIANI ", a qualsiasi titolo condotte ed in qualsiasi forma esercitate, nonché le attività affini e connesse ai settori lavorativi disciplinati dal presente articolato.

- Acque minerali
- Alcolici
- Alimentari
- Apicoltura
- Biscottifici
- Condimenti e spezie
- Conserve
- Dolciaria
- Frantoi
- Gelaterie
- Lattiero-casearia
- Lavorazioni ittiche
- Lieviti
- Macellazione e lavorazione carni
- Lavorazione semi e granaglie
- Olii e grassi
- Paste alimentari
- Pasticcerie
- Pizza
- Panificatori artigiani
- Prodotti di panetteria
- Riserie
- Rosticcerie, gastronomia, friggitorie, paninerie,
- Torrefazione
- Jogurterie
- Vini
- zuccheri



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

DECORRENZA E DURATA



La validità del presente contratto decorre dal 15/07/2010 e scadrà il 14/07/2013.

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

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

Per il rinnovo del presente C.C.N.L. è necessario che una delle Parti presenti le proposte per un nuovo C.C.N.L. al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente C.C.N.L., e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre 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 50% (cinquanta per cento) del tasso di inflazione, applicato al minimo tabellare.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 80% (ottanta per cento) dell'inflazione programmata sempre calcolata sul minimo tabellare.

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

TITOLO I

Disciplina dei livelli di contrattazione

Art. 1 – Livelli di contrattazione nazionale e territoriale

Le parti, anche in considerazione dell'accordo Quadro di Riforma degli Assetti Contrattuali del 22/01/2009, concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

- contrattazione di I livello: contratto nazionale di settore mirato a realizzare un quadro normativo generale, ed uno standard retributivo a garanzia dell'equità distributiva dei salari che dovendo necessariamente avere come riferimento l'intero territorio nazionale, nel farsi carico delle situazioni di particolare sofferenza e disagio riscontrabili nel Mezzogiorno e nelle aree a più bassa produttività e redditività del lavoro, garantisca comunque un trattamento economico dignitoso e proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto.

La contrattazione collettiva di I livello vuole riconoscere alle imprese il diritto di poter impostare la propria attività sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente C.C.N.L.

Alla contrattazione collettiva nazionale è demandato di provvedere oltre le materie specifiche anche sulla regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.



- contrattazione di II livello: destinata ad introdurre impianti retributivi più avanzati che permettono di muovere la trattativa in ragione del contesto socio economico, della produttività e delle diverse situazioni aziendali; una contrattazione mirata ad adeguare e proporzionare le retribuzioni alle diverse situazioni in cui le aziende si trovano ad operare dove è possibile misurare effettivamente la produttività, la competitività, la dinamica del rapporto di lavoro, le esigenze di flessibilità e interpretare al meglio le esigenze di sviluppo locale soprattutto in una realtà come quella italiana caratterizzata da fortissimi squilibri.

Rientra nella contrattazione aziendale il premio di produzione che sarà variabile in funzione dei risultati ottenuti con valorizzazione anche economica sulla presenza al lavoro. Tale premio non potrà superare l'importo di una mensilità che potrà anche essere erogato in ratei periodici/mensili.

Inoltre rientrano nella contrattazione di II livello:

- adozione dei diversi regimi di flessibilità dell'orario come: riposo giornaliero, pause, modalità di organizzazione dei turni, e del lavoro notturno compresa la durata;
- la tutela della salute e dell'integrità fisica del lavoratore;
- mobilità e mercato del lavoro;
- rimborsi spese;
- azione a favore del personale femminile in tema di pari opportunità;
- indennità di cassa e maneggio denaro;
- mobbing: eventuale nomina del consigliere di fiducia (figura di tutela e garanzia che opera in piena autonomia);
- servizio mensa;
- attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dal D. Lgs n. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro;
- realizzazione di un incontro, a livello regionale o provinciale, fra le parti stipulanti il presente CCNL, per l'approvazione dei contratti di inserimento o reinserimento nel rispetto di quanto previsto all'art. 55 co. 2 del D.LGS 10/9/03 n. 276;
- attuazione della disciplina della formazione professionale;
- disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione aziendale dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio.

Il contratto integrativo aziendale è equiparato a tutti gli effetti a quello nazionale.

La richiesta di stipula della contrattazione aziendale deve essere presentata dopo il deposito del presente CCNL presso il Ministero del Lavoro.

Art. 2- Diritti Sindacali e di Associazione

Ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300 al fine della applicazione delle garanzie di cui al titolo terzo della medesima legge sulla rappresentatività svincolata da ogni riconoscimento, le parti procederanno alla sottoscrizione di contratti collettivi aziendali e alla costituzione di una RSA (rappresentanza sindacale aziendale) e alle prerogative sindacali di cui al titolo terzo sopra menzionato. Le

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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.

I lavoratori dipendenti per le ore di permesso di cui sopra riceveranno un rimborso pari alla retribuzione delle ore di permesso usufruito. Rimborso che viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 318, del 14 giugno 1996, convertito con modificazione in Legge n. 402, il 29 luglio 1996.

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 della azienda, ma in presenza di locali idonei, può svolgersi anche all'interno, previo accordo, in applicazione a quanto disposto dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300.

In applicazione della Legge 20 maggio 1970, n. 300, le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, possono, nelle imprese con più di 15 (quindici) e fino a 100 (cento) lavoratori dipendenti, designare 1 (uno) rappresentante sindacale; nelle imprese da 101 (centouno) a 300 (trecento) lavoratori dipendenti possono designare 2 (due) rappresentanti sindacali ed oltre questa soglia ogni 300 (trecento) dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali.

Ai Dirigenti delle rappresentanze sindacali, saranno concessi permessi retribuiti per le loro funzioni, nel numero di 15 ore mensili.

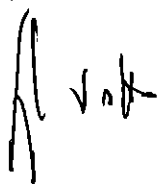
I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 8 (otto) ore per ciascun dipendente.

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.

Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali. La ripartizione avverrà come da delega firmata dal lavoratore dipendente. L'esazione da parte del datore di lavoro dei contributi per i quali il lavoratore abbia revocato la delega, sarà sospesa immediatamente all'arrivo della comunicazione al datore di lavoro.

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



rappresentanza delle parti firmatarie e ad attivare e stimolare lo spirito di servizio a favore dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Art. 3 – Distribuzione del contratto

Il presente C.C.N.L. conforme all'originale, è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione.

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

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

Le imprese sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni singolo lavoratore dipendente in servizio e neo assunto copia del presente CCNL.

Art. 4 – Ente Bilaterale Nazionale (EBARTIGIANATO)

L'Ente Bilaterale Nazionale di Settore costituisce lo Strumento/Struttura al quale le parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi che in coerenza con gli indirizzi/obiettivi richiamati in premessa al presente CCNL è rivolto a tutti gli addetti del Settore (Datori di Lavoro e Lavoratori) che operano nelle strutture sanitarie private.

A tal fine, l'Ente Bilaterale Nazionale, su mandato delle parti costituenti, attua e concretizza:

A) Elabora e ne organizza la divulgazione con le modalità più opportune, delle relazioni sul quadro socio – economico del Settore, delle varie tematiche e le relative prospettive di sviluppo, anche coordinando indagini, rilevazioni, stime e proiezioni, al fine di fornire alle parti stipulanti il CCNL un valido supporto per la valutazione del costo del lavoro nelle aziende artigiane,

B) Incentiva e promuove studi e ricerche circa la consistenza e la tipologia della forza lavoro occupata ed in particolare promuove studi e ricerche riguardo all'analisi dei fabbisogni occupazionali e, ove richiesto dal Fondo interprofessionale che si creerà, l'analisi dei fabbisogni formativi, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua.

C) Predisporre, su mandato delle parti, specifiche convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale e stages anche in collaborazione con le istituzioni Nazionali, Europee, Internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi.

D) Promuove, coordinandosi con il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua (**FONDO.A.R.**) le procedure per attivare la realizzazione dei progetti programmati per la formazione continua, operando per ottenere il loro riconoscimento quali crediti formativi curandone la divulgazione e l'organizzazione con le modalità più idonee.

E) Predisporre, ove autorizzato dalle Istituzioni Regionali, tutte le necessarie attività relative al servizio di registrazione

nel Modello di Libretto Formativo del Cittadino, di cui al Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 10/10/2005, delle competenze acquisite dai lavoratori del Settore attraverso la formazione.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

F) Favorisce, anche attraverso specifiche iniziative, l'inserimento giovanile, e quanto demandato e definito dal "Gruppo per le Pari Opportunità".

G) Promuove iniziative di fidelizzazione, anche attraverso la corresponsione di quote economiche e/o di borse di studio, nei confronti dei lavoratori occupati, con le diverse forme di impiego, che partecipano a corsi di formazione predisposti dal fondo **FONDO.A.R.** o da altri organismi preposti allo scopo, nonché altre iniziative d'intervento di carattere sociale a favore dei suddetti lavoratori.

H) Promuove iniziative in merito allo sviluppo dell'organizzazione delle strutture sanitarie private finalizzate all'avvio ed al mantenimento delle procedure di Qualità Certificata.

I) Promuove lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le parti sociali e secondo gli indirizzi/obiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali allo scopo costituiti dalle parti firmatarie del presente CCNL.

J) Promuove studi, ricerche ed iniziative (anche utilizzando le competenze e le possibili sinergie che le aziende destinatarie del presente ccnl con apposite convenzioni) relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva, nonché assume funzioni operative in materia, previa specifica intesa tra le parti firmatarie il presente CCNL.

K) Promuove studi e ricerche, anche ai fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione del Settore, confrontandole con la situazione di altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni ed esperienze vigenti nei paesi della Unione Europea.

L) Promuove iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro, ovvero finanziare corsi di riqualificazione per il personale interessato a tali provvedimenti, in considerazione anche dell'endemica crisi finanziaria che incontra il settore.

M) Valorizza in tutti gli ambiti significativi, la specificità delle "Relazioni Sindacali" del Settore e le relative esperienze bilaterali.

N) Attua tutti gli adempimenti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale di Settore.

O) Individua e adotta iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale e per tale finalità, può promuovere la costituzione degli Enti Bilaterali Regionali, coordinandone l'attività e verificandone la coerenza con quello Nazionale e con quanto derivante dagli accordi, a

tale livello realizzati.

L'Ente Bilaterale Nazionale di Settore ha inoltre il compito di:

A) Riceve ed elabora, anche ai fini statistici, gli accordi di II° livello di Settore stipulati dalle parti firmatarie il presente CCNL a livello Regionale.

B) Riceve ed elabora, anche ai fini statistici, gli accordi forniti dalle singole aziende artigiane, relativi alla definizione di intese in materia di "Mercato del Lavoro" "Flessibilità", "Regimi di Orario", "Sicurezza" e "Classificazione", nonché le intese relative alla "Formazione" e alla "Attività Sindacale".

C) Riceve ed elabora, anche ai fini statistici, i dati forniti dalle Organizzazioni Internazionali a cui aderiscono i rispetti Sindacati delle Attività Sanitarie e dei lavoratori italiani.

D) Riceve le comunicazioni concernenti la nomina dei membri e dei membri supplenti designati dalle rispettive parti quali rappresentanti e componenti gli strumenti bilaterali, "Commissione Paritetica Nazionale" e "Gruppo per le Pari Opportunità", nonché la nomina dei "Referenti Regionali" del presente CCNL.

E) Riceve la comunicazione concernente la costituzione della Commissione Paritetica Provinciale e del Collegio di Arbitrato per la gestione delle controversie individuali di cui ai Decreti Legislativi 31/3/98, n. 80 e 29/10/98, n. 387.

Costituzione dell'ente bilaterale nazionale di settore

Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale di Settore saranno composti su base paritetica tra le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

La costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale dovrà trovare definizione attraverso la stipula di un apposito STATUTO/REGOLAMENTO, redatto con Atto Notarile.

Copia del testo dello Statuto/Regolamento autenticato costituirà allegato al CCNL.

Finanziamento dell'ente bilaterale nazionale di settore

Al fine di assicurare operatività all'Ente Bilaterale Nazionale di Settore ed agli Enti Bilaterali Regionali di Settore, ove costituiti con gli scopi e le modalità tassativamente previsti nei precedenti articoli, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura globale di 4 Euro mensili per 12 mensilità, di cui 2,50 Euro a carico dei datori di lavoro e 1,50 Euro a carico dei lavoratori.

Il versamento è dovuto per tutte le tipologie di lavoratori subordinati ed avrà decorrenza dal mese successivo alla effettiva costituzione dell'Ente che dovrà essere effettuata con atto notarile entro il mese di luglio 2010.

Per i lavoratori assunti a tempo parziale i versamenti di cui sopra saranno comunque dovuti in misura intera.

In caso di un dipendente con più rapporti part-time, nell'ambito di applicazione del presente CCNL, sarà dovuta una sola iscrizione all'Ente con le modalità individuate dal regolamento dell'Ente stesso.

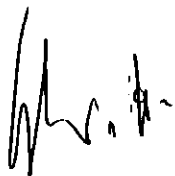
Il venti per cento del gettito globale è destinato direttamente al finanziamento dell'Ente Bilaterale Nazionale di Settore.

In tale quota è compreso il finanziamento della Commissione Paritetica Nazionale e quello del Gruppo per le Pari Opportunità. Verranno inoltre definite le modalità di ripartizione e di verifica dell'utilizzo delle somme a questi titoli versate.

Il restante ottanta per cento verrà ripartito - in ragione della provenienza del gettito - tra gli Enti Bilaterali Regionali di Settore quando costituiti, con gli scopi e le modalità sopra richiamate.

Il Fondo per la formazione obbligatoria, FONDO.A.R. sarà oggetto di un successivo accordo a livello nazionale su apposita attività predisposta dall'Ente Bilaterale Nazionale, così come previsto dall'art. 6 lettera d

Art. 5 - Efficacia ed inscindibilità del Contratto



Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro che fanno richiesta di adesione all'Ente Bilaterale di cui al presente CCNL (EBARTIGIANATO) e che siano in regola con i dovuti versamenti.

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

Le disposizioni del presente Contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente CCNL, che restano a lui assegnate "ad personam" e suscettibili di futuri assorbimenti, fino ad un massimo del 50% dell'importo iniziale, esclusivamente nel caso di aumenti derivanti da avanzamenti di carriera.

Il presente contratto ha forza di legge tra le Parti iscritte alle OO.SS. stipulanti.

Art. 6 - Occupazione femminile

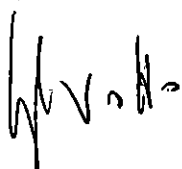
Le parti si incontreranno periodicamente al fine di realizzare azioni positive a favore dell'occupazione femminile. Sarà istituito un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto, in misura paritetica, da membri in rappresentanza delle Parti firmatarie del presente CCNL la cui sede operativa sarà presso Ente Bilaterale "EBARTIGIANATO".

Art. 7 - Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

E' costituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, con sede presso l'EBARTIGIANATO, composta, in misura paritetica, da membri nominati dalle Parti firmatarie del presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- a) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione del presente CCNL e della contrattazione integrativa di II livello.
- b) Tentare la bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
- c) Intervenire e fissare l'ammontare dell'"incentivo" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di II livello;
- d) Verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalla sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte normativa e obbligatoria; il datore di lavoro è tenuto a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;
- e) Esame ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- f) Esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;



- g) Definire la classificazione del personale, come previsto dal presente CCNL;
- h) Definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

Art. 8 - Composizione delle controversie

Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del presente CCNL, è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità stabilite dal presente articolo.

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

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in quattro copie, dovranno essere sottoscritti dai membri della Commissione e anche dai lavoratori dipendenti e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate alla Direzione Provinciale del Lavoro (Legge II agosto 1973, n. 533).

Il dipendente interessato alla definizione della controversia, è tenuto a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritto.

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

TITOLO II

Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 9 – Assunzione- documentazione

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

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto (lettera di assunzione) e contenente le seguenti indicazioni.

1. la tipologia del contratto di assunzione;
2. la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
3. la località in cui presterà la sua opera;
4. la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
5. l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
6. la durata dell'eventuale periodo di prova;
7. l'indicazione del numero di iscrizione al Libro Unico del Lavoro;
8. le altre eventuali condizioni concordate.

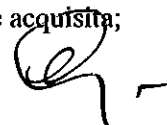
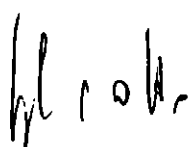


La lettera di assunzione deve inoltre indicare il nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, la posizione INPS del datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge.

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

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

1. documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;



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

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

Art. 10 – Periodo di prova

La durata del periodo di prova non potrà superare:

Livelli	Periodo
Livello I super	150 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello I	130 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello II-III super	110 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello III-IV	100 giorni di effettiva prestazione lavorativa
Livello V-VI	90 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'articolo 10 della legge n° 604 del 15.07.1996.

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.

Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.

Il lavoratore dipendente in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, di fruire anche di un periodo di comporto pari alla metà del periodo di prova. In detto comporto vanno riassunti tutti gli eventuali periodi di malattia. Decorso detto periodo di comporto il lavoratore dipendente può essere licenziato per giusta causa.

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 dipendente si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà cumulato all'anzianità di servizio.

Art. 11 – Lavoro a tempo determinato

Le assunzioni con contratto di lavoro a termine sono regolamentate con le modalità ed i termini dettati dalla L.30/2003, del D.Lgs n.276/03 e succ. modd. e int., legge n.247/2007, legge n.133/2008.

I contratti a termine possono avere una durata massima di trentasei mesi nel quinquennio tanto nel caso di un unico e continuativo contratto, quanto nelle ipotesi di più contratti a tempo determinato, ciascuno di durata inferiore ai trentasei mesi purchè instaurati per lo svolgimento di mansioni eguali o equivalenti. L'equivalenza delle mansioni si ha se sussistono temporaneamente due condizioni: l'inquadramento previsto dal CCNL sia identico ed il contenuto professionale delle mansioni esercitate sia simile.

Le parti, altresì, stabiliscono che:

1. in caso di malattia ed infortunio, la conservazione del posto è limitata ad un periodo massimo pari ad 1/3 della durata del contratto, con un minimo di 30 giorni, e non eccedente comunque la scadenza del termine apposto al contratto.
2. L' eventuale integrazione economica a carico della azienda cessa con l'esaurimento del periodo di conservazione del posto.
3. In caso di dimissioni, i termini di preavviso previsti per i soci coimprenditori e i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato sono ridotti alla metà.
4. Non è coerente con i principi generali la preventiva programmazione della mancata fruizione delle ferie attraverso il pagamento della relativa indennità.

Non si potrà avere contemporaneamente alle dipendenze soci coimprenditori e lavoratori assunti a tempo determinato in numero superiore a quello degli assunti a tempo indeterminato.

Per quanto non previsto nel presente contratto si rinvia alle norme vigenti in materia.

Art. 12 - Mutamento delle mansioni per inidoneità fisica

Nel caso in cui il lavoratore dipendente venga riconosciuta l'inidoneità in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti la propria qualifica la azienda esperirà ogni utile tentativo compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con la disponibilità di organico, per recuperare il lavoratore dipendente al servizio attivo anche in mansioni diverse rispetto a quelle proprie di profilo rivestito, o a qualifiche funzionali inferiori. Dal momento del nuovo inquadramento del lavoratore dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica funzionale con il riassorbimento graduale del trattamento già in godimento a seguito degli adeguamenti retributivi previsti dai futuri rinnovi contrattuali.

Art. 13 - Apprendistato

Le parti vista la razionalizzazione e revisione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo e a quanto disposto dalle nuove normative ritengono che l'istituto dell'apprendistato è un valido strumento sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo che per l'incremento dell'occupazione giovanile.

L'apprendistato è finalizzato all'acquisizione da parte di giovani lavoratori sia delle competenze inerenti il ruolo amministrativo sia tecnico operativo attraverso un periodo di tirocinio.

Per il minore che frequenti un corso di scuola secondaria o professionale è prevista, in alternativa all'apprendistato, esclusivamente la figura del part time in quanto è l'unica che permetta la frequenza dei medesimi corsi.

Art. 14 - Lavoro temporaneo

In applicazione a quanto stabilito dall'art. 1, co. II, punto a) della Legge 24/06/1997, n. 196, il contratto di lavoro temporaneo può essere sottoscritto nei seguenti casi:

1. assistenza specifica nel campo della sicurezza sul lavoro, finalizzata a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
2. sostituzione di lavoratori assenti o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D. Lgs. n. 626/94;

3. adempimento di pratiche di natura tecnico-contabile-amministrativa-commerciale, aventi carattere non ricorrente o che comunque non sia possibile attuare con l'organico in servizio.

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo può inoltre essere concluso qualora non siano reperibili lavoratori, iscritti nelle liste di collocamento della Sezione circoscrizionale territorialmente competente, disponibili all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dall'azienda.

Proroga della scadenza originaria

Dal computo del periodo di lavoro temporaneo vanno esclusi tutti i periodi di interruzione del rapporto sia che siano imputabili al lavoratore -per assenza per malattia, infortunio e astensione obbligatoria per maternità- sia quelli che dipendano da comprovate esigenze produttive dell'azienda.

Risoluzione del rapporto

Tenuto conto della necessità di salvaguardare le finalità del servizio, potranno essere adottati provvedimenti disciplinari anche nei confronti del personale con lavoro temporaneo che provochi gravi disagi nel funzionamento del servizio in particolare nei seguenti casi:

- per constatata inidoneità ai compiti di istituto;
- per gravi o ripetute mancanze disciplinari regolarmente contestate;
- per tutti i motivi che comportano l'allontanamento dal posto di lavoro.

Per quanto attiene le norme disciplinari in genere si fa rinvio alla norma contrattuale.

Art.15 -Contratto di inserimento o reinserimento

Le parti convengono, per quanto di loro competenza, di attuare gli strumenti più idonei al fine di utilizzare al meglio l'istituto del contratto di inserimento o reinserimento diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro.

Il contratto di inserimento può avere ad oggetto qualsiasi attività lavorativa e deve essere stipulato in forma scritta.

Nel contratto deve essere necessariamente contenuto il riferimento al progetto individuale di inserimento che deve essere coerente con il tipo di attività lavorativa oggetto del contratto.

L' assunzione a tempo indeterminato di soci e di lavoratori dipendenti privi di specifica esperienza lavorativa, si applica per un periodo di 24 (ventiquattro) mesi il trattamento retributivo di seguito riportato:

- a) primo anno 85 % (ottantacinque percento) della paga base nazionale corrispondente al livello di inquadramento,
- b) secondo anno 90% (novanta percento) della paga base nazionale corrispondente al livello di inquadramento.

L'instaurazione del rapporto di lavoro con contratto d'inserimento dovrà risultare da atto scritto.

- Durata e proroga

Nel computo del periodo del contratto di inserimento vanno esclusi i periodi di interruzione del rapporto sia che siano imputabili al lavoratore, come l'astensione obbligatoria per maternità, sia quelli che dipendano da comprovate esigenze produttive dell'azienda.

- **Risoluzione del rapporto**

Tenuto conto della necessità di salvaguardare le finalità del servizio potranno essere adottati provvedimenti disciplinari anche nei confronti del personale con contratto di inserimento o reinserimento che provochi gravi disagi nel funzionamento del servizio in particolare nei seguenti casi:

- per constatata inidoneità ai compiti di istituto;
- per gravi o ripetute mancanze disciplinari regolarmente contestate;
- per tutti i motivi che comportano l'allontanamento dal posto di lavoro.

Per quanto attiene le norme disciplinari in genere si fa rinvio alla norma contrattuale.

- **Retribuzione**

L'inquadramento del lavoratore con contratto di inserimento non può essere inferiore al VI livello.

Ai sensi dell'art. 54 e ss. del decreto legislativo 10/9/03 n. 276 possono essere assunti con contratti di inserimento:

- soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni compiuti;
- disoccupati di lunga durata con età compresa tra i 29 e i 32 anni;
- coloro che dopo aver perso il posto di lavoro o aver cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi;
- lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di posto di lavoro;
- lavoratori che desiderano riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con appositi decreti ministeriali, sia inferiore almeno al 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi il 10% di quello maschile;
- persone riconosciute affette da un grave handicap fisico o psichico.

L'instaurazione del rapporto di lavoro con Contratto d'inserimento dovrà risultare da atto scritto.

Art. 16 - Lavoro parziale o part time

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

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori. Questo contratto può essere esteso anche ai soci e ai soci coimprenditori ed i lavoratori dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di inserimento.

Non è più necessaria la comunicazione dell'assunzione a tempo parziale alla Direzione Provinciale del Lavoro. Comunque il datore è tenuto annualmente a comunicare alla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente, l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo:

- Orizzontale: ad orario di lavoro giornaliero ridotto;

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

- Misto: per periodi orizzontale e per altri verticale.

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e ai fini della prova valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno previsti dal presente CCNL. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese.

È facoltà delle Parti introdurre nel contratto clausole che consentono la variazione della collocazione temporale della stessa (clausola flessibile) ovvero, nel contratto part time verticale o misto, la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausola elastica). Il limite massimo di variabilità in aumento della prestazione lavorativa è fissata al 40% dell'orario contrattuale. Tali clausole, attivate dall'azienda, con un preavviso minimo di tre giorni, danno diritto ad una maggiorazione del 15%. Qualora siano attivate dal socio coimprenditore e dal lavoratore dipendente non danno diritto ad alcuna maggiorazione.

Le clausole di cui sopra non trovano applicazione nei casi di trasformazione di rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dovuti per gravi motivi di famiglia.

I lavoratori dipendenti possono concordare la sospensione temporanea di tali clausole qualora la variazione risulti pregiudizievole a causa di sopravvenuti gravi e comprovate problemi di salute.

Art. 17 - Contratti di riallineamento

Il presente CCNL recepisce l'intera normativa vigente in tema di Contratti di riallineamento retributivo.

Art. 18 – Lavoratori atipici

Per i lavoratori atipici si fa diretto riferimento alle leggi vigenti



Art. 19 – Genitori di portatori di handicap o di tossicodipendenti

I lavoratori dipendenti, genitori di portatori di handicap e di tossicodipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori dipendenti.

Per i dipendenti affetti da patologie gravi riconosciute dalla A.S.L., hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

Art. 20 – Contratto di lavoro per gli extracomunitari e portatori di handicap

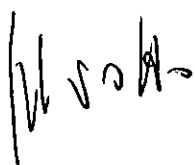
Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori extracomunitari valgono le norme di legge e del presente CCNL. Le aziende favoriranno il rispetto delle esigenze e consuetudini religiose dei lavoratori stranieri, compatibilmente con le esigenze dell'impresa. I lavoratori informeranno preventivamente l'azienda delle loro necessità.

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

Art. 21 - Telelavoro

Il Telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e l'azienda.

Il Telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale.



Il Telelavoro fa quindi parte dell'organizzazione della impresa, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno all'azienda.

Il Telelavoratore dipendente ha quindi gli stessi diritti dei lavoratori dipendenti comparabili che svolgono l'attività nei locali della azienda e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo della società.

Il Telelavoro può essere di tre tipi:

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

Il Telelavoro domiciliare e remotizzato si applica esclusivamente ai telelavoristi subordinati e non è applicabile né ai telelavoristi occasionali né a quelli autonomi.

Il Telelavoro subordinato può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato sia che il Telelavoro venga svolto nell'abitazione del socio coimprenditore o del lavoratore dipendente sia a quello remotizzato.

Il centro di Telelavoro o la singola postazione a casa non configurano una unità produttiva autonoma dell'azienda.

Il Telelavoro ha carattere volontario sia per l'azienda che per il lavoratore dipendente.

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

Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione aziendale.

Al lavoratore dipendente sono riconosciuti gli stessi di diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore dipendente comparabile che svolge attività nei locali della impresa.

Il lavoratore dipendente comparabile è quello inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva.

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

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

Il lavoratore dipendente che passano al Telelavoro nel corso del rapporto conservano per intero il proprio status precedentemente acquisito.

La impresa adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore dipendente per fini professionali.

La impresa provvede ad informare il telelavoratore dipendente in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati.

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

È demandata alla contrattazione aziendale ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.

L'impresa può instaurare strumenti di controllo nel rispetto sia del decreto legislativo del 19/7/1994 n. 626 di recepimento della direttiva 90/270 CEE relativa ai videoterminali, che dell'art. 29 co.I decreto legislativo il quale sancisce che nessun dispositivo o controllo quantitativo o qualitativo può essere utilizzato tramite software all'insaputa dei telelavoristi.

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con la contrattazione aziendale prima dell'inizio del contratto di Telelavoro.

In ogni caso la azienda si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché i dati utilizzati dal telelavoratore.

L'impresa è tenuta a fornire al telelavoratore i supporti tecnici.

L'impresa è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conforme alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari recepite dalla legislazione nazionale in quanto applicabili e a quelle previste nel presente contratto.

La contrattazione aziendale regolerà gli eventuali accessi al domicilio del telelavorista o ai telecentri.

Alla contrattazione aziendale è demandato:

- l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore come i contatti con i colleghi e l'accesso alle informazioni dell'azienda;
- il carico di lavoro;
- eventuale fascia di reperibilità;
- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente.

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

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le seguenti norme previste dal decreto legislativo 84/2003 n. 66:

- art. 3 (orario normale di lavoro settimanale);
- art. 4 (durata massima dell'orario settimanale);
- art. 5 (lavoro straordinario);
- art. 7 (riposo giornaliero);
- art. 8 (pause);
- artt. 12 e 13 (organizzazione e durata del lavoro notturno).

Il telelavoratore ha gli stessi diritti collettivi dei lavoratori dipendenti che operano all'interno dell'azienda.

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

TITOLO III

Personale

Art. 22 - Classificazione e inquadramento personale

La classificazione e l'inquadramento del personale è determinato a livello nazionale con la metodologia ispirata all'armonizzazione della flessibilità organizzativa per consentire l'adozione di modelli organizzativi rispondenti alle esigenze del mercato del lavoro, e il riconoscimento delle professionalità dei lavoratori.

I LIVELLO SUPER

Appartengono a questo livello:

i lavoratori dipendenti che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore, esplicano, anche in qualità di vice, in base alle istruzioni impartite, funzioni direttive di coordinamento, ispezione e controllo di unità operative per le quali è richiesta una notevole esperienza professionale;

I LIVELLO

Appartengono a questo livello:

i lavoratori amministrativi e tecnici con capacità e funzioni direttive che abbiano discrezionalità di poteri, con facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive a loro impartite ;

II LIVELLO

Appartengono a questo livello:

i lavoratori dipendenti che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità amministrative e tecnico-pratiche;

III LIVELLO

Appartengono a questo livello:

i lavoratori dipendenti che svolgono mansioni esecutive che richiedono preparazione e pratica di lavoro

IV LIVELLO

Appartengono a questo livello:

i lavoratori dipendenti in possesso di capacità tecnico-pratiche necessarie allo svolgimento di lavori di normale complessità meramente esecutivi;

V LIVELLO

Appartengono a questo livello:

i lavoratori dipendenti che svolgono semplici attività che richiedono un normale addestramento pratico ed elementari conoscenze professionali.

VI LIVELLO

Appartengono a questo livello

I lavoratori neoassunti, alla prima esperienza lavorativa, che, dopo un'anzianità di permanenza pari a 12 mesi, saranno inseriti al V livello.

L'inquadramento del personale nei livelli retributivi è demandato alla contrattazione aziendale avendo il presente contratto delineato declaratorie solo a carattere generale dei profili professionali.

Art. 23 - Quota di riserva

Nella determinazione della quota di riserva non sono computabili i dipendenti inquadrati nei primi quattro livelli.

TITOLO IV

Orario di Lavoro

Art. 24 – Orario di lavoro settimanale e giornaliero

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale

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

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

Il personale che ha prestato lavoro notturno dovrà osservare un riposo di almeno 12 (dodici) ore consecutive prima di riprendere l'attività.

Il contratto aziendale stabilirà la durata massima dell'orario settimanale di lavoro. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore comprese quelle di straordinario.

Inoltre il contratto di II livello determinerà la durata media dell'orario di lavoro con riferimento ad un periodo non superiore a sei mesi: il periodo di ferie annue ed i periodi di assenza per malattia non saranno presi in considerazione ai fini del computo della durata media dell'orario di lavoro.

La durata media del lavoro effettivo per la generalità del personale è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali distribuito su cinque o sei giornate lavorative. Ad esso è commisurata la retribuzione.

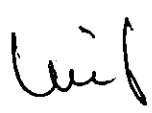
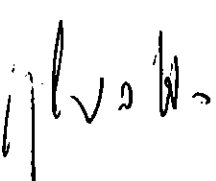
La durata media settimanale del lavoro ordinario, ai sensi dell'art. 13 della Legge 24/6/1997 n. 196, può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai dodici mesi salvi gli accordi aziendali in materia.

Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante il lavoro superiore a 15 (quindici) minuti, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero; il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'impresa; comunque tutto quanto previsto dall'art. 5 del R.D. n. 1955 del 10 settembre 1923.

La contrattazione di II livello potrà disciplinare la possibilità, per il lavoratore, di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una certa fascia, assicurando comunque una certa estensione temporanea (Flex-time).

Il datore di lavoro deve esporre in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutto il personale interessato l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

Durante l'orario di lavoro, il socio o il lavoratore dipendente non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'azienda senza esserne autorizzato.



Il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato "tempo" a disposizione del datore di lavoro.

La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di dieci minuti ad un massimo di due ore che viene concordata aziendalmente.

Art. 25 - Prestatori di lavoro ripartito

La contrattazione regionale o provinciale aziendale potrà inoltre disciplinare la possibilità della condivisione, a due o più lavoratori, dello svolgimento del lavoro in un certo orario lasciando a loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro (Job-sharing), tenendo presente che i due lavoratori:

- a) assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa. Pertanto ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa;
- b) hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della presunzione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta all'altro obbligato;
- c) eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro;
- d) le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale salvo diversa intesa tra le parti. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta della impresa, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c.
- e) il lavoratore che stipula un contratto di lavoro ripartito non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al prestatore di lavoro subordinato, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza di criteri di classificazione stabiliti dal presente contratto collettivo.

Art. 26 - Lavoratori studenti

a) Lavoratori studenti universitari

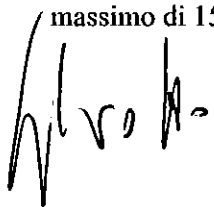
A tali lavoratori dipendenti sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto.

Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuiti sono elevati a quattro. Ai lavoratori dipendenti che nel corso dell'anno debbano sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 (venti) giorni l'anno;

b) Lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali

A tali lavoratori dipendenti saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma.

Ai lavoratori dipendenti predetti possono essere concessi a richiesta, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 (quindici) giorni l'anno.



L'impresa potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Nell'arco di ogni anno potrà usufruire di permessi retribuiti il 20% (venti per cento) dei lavoratori occupati dalla impresa, ma compatibilmente con le esigenze del regolare svolgimento dell'attività produttiva.

Art. 27 – Lavoro a turni

È un metodo di organizzazione del lavoro a squadre in base al quale dei lavoratori dipendenti sono successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso quello rotativo di tipo continuo o discontinuo per il quale comporti la necessità per i lavoratori dipendenti di compiere un lavoro ad ore differenti su periodo determinato di giorni o settimane. Sono lavoratori a turni i lavoratori dipendenti il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni. È diritto del lavoratore dipendente di conoscere con congruo anticipo i propri turni di lavoro al fine di poter programmare le proprie attività extra lavorative e il proprio tempo libero, materia questa rimandata alla contrattazione di II livello. Per compensare improvvise assenze dei lavoratori dipendenti l'impresa può preconstituire una riserva di lavoratori dipendenti che diano la disponibilità a prestazioni in orari non rigidamente predeterminati.

Art. 28 - Lavoro straordinario - lavoro domenicale —Festivo —Notturno

È ammesso lavoro straordinario nel limite massimo di 250 ore annue pro capite.

La retribuzione oraria è maggiorata:

- del 15% per prestazioni di lavoro dalla 41ma alla 48ma ora;
- del 20% per prestazioni di lavoro eccedenti la 48ma ora;
- del 30% per prestazioni di lavoro festivo;
- del 40% per prestazioni di lavoro notturno;
- del 50% per prestazioni di lavoro festivo notturno.

Le ore di lavoro ordinario prestate nella giornata di domenica o nelle giornate festive, comunque con riposo compensativo, saranno retribuite con una maggiorazione del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

I genitori di figli conviventi minori di anni 12, sono esentati a turno dal lavoro notturno. Se il minore convive a periodi alterni con entrambi i genitori, questi potranno beneficiare dell'esenzione nel periodo in cui dimostrino di convivere con il minore.

- Banca ore

Le prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro 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 dal 6° al 10° mese successivo all'accantonamento.

Trascorso il suddetto termine, sarà l'impresa a fissare il recupero che dovrà essere esaurito nei tre mesi immediatamente successivi.

Il lavoratore dipendente può chiedere la monetizzazione delle ore accumulate solo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 29 - Riposo giornaliero - riposo settimanale – festività – permessi retribuiti – permessi straordinari retribuiti – permessi non retribuiti

- riposo giornaliero

il lavoratore dipendente hanno diritto ad un riposo di almeno 11 ore consecutive nel corso della giornata

- riposo settimanale

il lavoratore dipendente ogni sette giorni ha diritto ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive di regola in coincidenza della domenica da cumulare con le ore di riposo giornaliero. Il periodo di riposo consecutivo è calcolato come “media” in un periodo non superiore a 14 giorni.

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

a) festività nazionali:

25 aprile

1 maggio

2 giugno

b) 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 infortunio o per assenza obbligatoria per maternità dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.

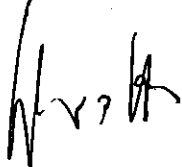
Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nel casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari. Per quanto riguarda la festività del IV Novembre spostata alla prima domenica di novembre, il lavoratore dipendente beneficerà del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica.

- permessi ordinari retribuiti

Ai lavoratori dipendenti potranno essere concessi permessi retribuiti da chiedere normalmente durante la prima ora di lavoro.

Tali permessi retribuiti complessivamente per le 24 (ventiquattro) ore all'anno sono concessi in sostituzione delle festività abolite (L. 5/03/77 n. 937).

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, verranno accantonati nella banca ore.



- permessi straordinari retribuiti

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 nella misura massima di un'ora al giorno.

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.

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

EVENTI	GIORNI
a) matrimonio di un figlio	1 giorno
b) nascita o adozione di un figlio	2 giorni
c) decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, di un coniuge, di figli anche non consecutivi su richiesta del socio coimprenditore o del lavoratore dipendente	3 giorni
d) decesso di un suocero, di un nonno	3 giorni
e) 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 di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, l'impresa e il lavoratore dipendente 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.

- 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 esaurito il monte ore accantonato nella banca ore.

TITOLO V

Svolgimento del rapporto di lavoro

Art. 30 – Mansioni promiscue – mutamento mansioni – Jolly

Il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di continuità per almeno tre mesi, a mansioni superiori e diverse da quelle dell'assunzione, percepirà la retribuzione corrispondente al nuovo livello retributivo acquisito.

Vengono considerati Jolly quei lavoratori dipendenti a cui non venga assegnata una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di attività.

L'inquadramento dei jolly sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

Art. 31 – Congedo per matrimonio

Al lavoratore dipendente 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.

Per i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dal datore di lavoro in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno dell'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.

Art. 32 - Malattia – Infortunio sul lavoro – malattia professionale

L'assenza per malattia deve essere immediatamente comunicata nel normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento.

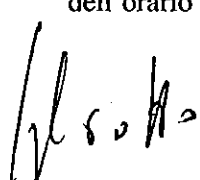
Il lavoratore dipendente deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro, quando il lavoratore dipendente abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto ed il datore di lavoro non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto e non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL ed all'autorità giudiziaria, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità consequenziale derivante dal mancato ritardo stesso.

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

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

A) Periodo di comporta

1. in caso di malattia il lavoratore dipendente non in prova, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa o frazionata per un periodo di sei mesi anche in presenza di più episodi morbosi nell'arco dell'ultimo biennio e di nove mesi nell'ultimo triennio. Per il lavoratore dipendente con contratto part-time verticale o misto il periodo di conservazione del posto fermo restando il riferimento ad un arco temporale di tre anni in caso di più assenze verrà riproporzionato al livello aziendale alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.



2. in caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente, 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.

L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti.

Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.

3. in caso di malattia professionale il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.
4. l'interruzione di gravidanza (aborto) entro il 180mo giorno dall'inizio della gestazione è da considerarsi malattia determinata da gravidanza. Questa malattia non concorre al computo del periodo di comporto, ma va considerata come periodo "neutro".

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.

Il lavoratore superato il periodo di comporto può richiedere un periodo di aspettativa non retribuita durante il quale viene conservato il posto di lavoro senza alcun tipo di prestazione previdenziale a carico della azienda.

Tutti gli aspetti di questo istituto verranno regolamentati come: condizioni, modalità e tempi per la richiesta, durata ecc... dal contratto integrativo aziendale.

B) Sospensione della fruizione

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

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

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

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

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 dodici durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, regolarmente documentata, il lavoratore dipendente potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta al socio coimprenditore o al lavoratore dipendente di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.

C) Ulteriori previsioni del trattamento

Il trattamento economico di malattia è altresì previsto nei peculiari casi di:

- lavoratori assunti con contratto a termine

Ai lavoratori assunti con contratto a termine non possono essere corrisposte indennità economiche di malattia per periodi superiori a quelli di attività lavorativa nei 12 mesi immediatamente precedenti l'evento morboso fermi restando i limiti massimi previsti per la generalità dei lavoratori.

Ove il lavoratore non possa far valere, nel periodo in questione, più di 30 giorni di attività lavorativa, l'indennità viene corrisposta direttamente dalla sede INPS per un massimo di 30 giorni. Il datore di lavoro non può corrispondere l'indennità per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dal lavoratore a tempo determinato alle proprie dipendenze ancorché questi abbia precedenti lavorativi presso altri datori nei 12 mesi precedenti. Allo scadere del termine contrattuale viene comunque meno il diritto a qualsiasi indennità sia a conguaglio (datore) che a pagamento diretto (INPS).

- day hospital

le giornate in cui si effettua la prestazione in regime di "day hospital" sono equiparate a giorno di ricovero ospedaliero. Non è richiesta documentazione attestante il protrarsi della permanenza per l'intera giornata lavorativa. Si applicano pertanto, sia relativamente alla certificazione che ai termini di invio, i criteri relativi alle giornate di ricovero. Le ulteriori giornate di ricovero in "day hospital" dovranno essere documentate con ulteriore certificato medico.

- donazioni d'organo

a coloro che si sottopongono a prelievo d'organo l'indennità di malattia è riconosciuta per tutte le giornate di degenza e convalescenza purché debitamente documentate.

- lavoratori in trattamento emodialitico

i singoli giorni di assenza vanno cumulati per anno solare al fine di determinare il periodo massimo indennizzabile. La prestazione non spetta se nella giornata vi è stata una attività lavorativa ancorché ridotta. Il lavoratore è tenuto a produrre idonea documentazione del luogo di cura che potrà essere inviata anche periodicamente.

- cure termali

le prestazioni termali non danno titolo a retribuzione considerata la natura preventiva. Per quanto concerne le cure riabilitative potranno essere retribuite soltanto in caso di affezioni o stati patologici per la cui risoluzione il medico specialistico della ASL ritenga determinanti ed indifferibili le cure stesse attestando che le medesime non possano essere differite fino alle ferie.

D) Denuncia della malattia

il lavoratore è tenuto, entro 2 giorni dal rilascio, a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata A/R, il certificato attestante l'inizio dell'intervenuto stato di malattia e la durata presunta della medesima. Nel caso di impossibilità al recapito diretto o per posta è ammessa, ai soli fini del rispetto dei termini di invio, la trasmissione via fax, fermo restando che per la concessione dell'indennità occorre acquisire il certificato medico in originale.

E) Trattamento economico

gl v o N - *lind*

9-

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia infortunio sul lavoro o malattia professionale la cooperativa corrisponderà al socio e al lavoratore dipendente, quanto appresso:

- caso di malattia

- 1) i primi 3 (tre) giorni (carenza) vengono retribuiti nella misura del 60% della retribuzione in atto qualora l'assenza per malattia sia superiore a gg. 10 e in caso di ricovero nelle strutture sanitarie, ospedaliere o similari;
- 2) il lavoratore dipendente l'azienda integra la prestazione INPS fino a garantire il 90% (novantapercento) dell'intero trattamento economico fino al 180° giorno. Per il lavoratore dipendente la cooperativa integra la prestazione INPS fino a garantire il 100% dell'intero trattamento economico fino al 180° giorno.

- caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale

1. il giorno dell'infortunio è a carico del datore di lavoro.
2. il 1°, 2°, 3° giorni successivi alla data dell'evento il 60% (sessantapercento) della retribuzione percepita a carico del datore di lavoro.
3. Per i giorni successivi al 4° giorno fino a fine infortunio, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai soci coimprenditori una integrazione della prestazione erogata dall'INAIL fino al raggiungimento del 90% della paga percepita prima dell'infortunio mentre è tenuto a corrispondere ai lavoratori dipendenti una integrazione della prestazione erogata dall'INAIL fino al raggiungimento del 100% della paga percepita prima dell'infortunio.

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.

F) Giornate non indennizzabili

I casi di giornate non indennizzabili sono:

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

Art. 33 - Sospensione- Soste -Riduzione d'orario -Recuperi

I periodi di sosta dovuti a cause di forza maggiore o a interruzioni concordate tra lavoratore e datore di lavoro possono essere recuperati, purchè i conseguenti prolungamenti d'orario non eccedano il limite massimo di un'ora al giorno e siano disciplinati da un accordo tra le parti.

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

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

Art.34 - Aspettativa

Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta, può 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'impresa 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 120 (centoventi) giorni, alle seguenti condizioni:

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

Art. 35 - Maternità

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

Le parti concordano che la disposizione della legge 31 dicembre 1971, n. 1204, in materia di permessi post partum, troveranno applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipendente ai sensi, per gli effetti ed alle condizioni previste dall'art. 7 della legge n. 1204/1971, nonché dalla sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, direttiva CEE n.96/94, legge 8/3/2000 n. 53 e D.LGS n. 151 del 26/3/2001. In caso di parto plurimo ex art. 41, D.Lgs. n.151/2001 sono raddoppiati i periodi di riposo e le ore aggiuntive che possono essere fruiti anche dal padre.

Ai sensi del D. Lgs n. 645 del 25/11/1996, le lavoratrici gestanti hanno la possibilità di assentarsi dal lavoro per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche senza perdita di retribuzione qualora questi debbano essere svolti durante l'orario di lavoro e dietro presentazione di idonea certificazione medica giustificativa.

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

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

- Durante lo stato di gravidanza e puerperio la dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro:

- a. per i primi due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza nonché per il periodo di assenza anticipata eventualmente disposto dalla DPL e per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e quella effettiva se posteriore;
- b. per tre mesi successivi alla data del parto o alla data di interruzione della gravidanza avvenuta dopo il 180° giorno di gestazione: per data di inizio della gestazione si intende il 300° giorno anteriore la data presunta del parto.

Ferma restando la durata complessiva della assenza obbligatoria, le lavoratrici hanno facoltà di posticipare l'inizio del periodo di assenza fino al mese precedente la data presunta del parto se il medico specialista della ASL o convenzionato nonché il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. In tal caso il periodo di assenza non goduto prima del parto sarà aggiunto a quello da godere dopo il parto stesso, ferma restando la durata complessiva dell'assenza obbligatoria. In caso di parto prematuro i giorni di astensione non goduti prima del parto saranno aggiunti al periodo di assenza obbligatoria dopo il parto.

- lavoratrice in prova

E' riconosciuto il diritto all'astensione obbligatoria ed il relativo trattamento alle lavoratrici in prova. La prova viene interrotta e dovrà proseguire al termine dell'astensione obbligatoria.

- lavoratrice con contratto a termine

Il diritto all'indennità economica durante tutti i periodi di assenza obbligatoria, compresa l'astensione anticipata, non viene meno alla scadenza del contratto a termine. Il datore di lavoro è tenuto in questo caso a comunicare all'INPS i dati salariali per la prosecuzione dell'erogazione mediante pagamento diretto da parte del medesimo Istituto previdenziale. Ove la lavoratrice si trovi in astensione facoltativa il diritto all'indennità cessa con lo spirare del termine.

- lavoratrice part time

L'indennità viene liquidata sulla base della retribuzione ridotta effettivamente percepita. In caso di part time ciclico sulla base annua, quando l'interruzione obbligatoria inizi durante la fase lavorativa (o entro i 60 giorni successivi) l'indennità è corrisposta anche per le giornate di mancato svolgimento dell'attività lavorativa previste per pausa contrattuale. Nel caso in cui l'astensione obbligatoria inizi oltre i 60 giorni dall'ultimo giorno di lavoro, l'indennità spetta per le sole giornate di astensione incluse nei periodi di prevista ripresa lavorativa, escludendo i periodi di pausa contrattuale durante i quali non spetta nemmeno l'indennità di astensione facoltativa.

- Indennità per allattamento

a tutte le lavoratrici madri, comprese le apprendiste, spettano due riposi giornalieri retribuiti per l'allattamento, durante il primo anno di vita del bambino anche se occupate con contratto a termine o part time. Il diritto ai riposi ed il relativo trattamento economico sono riconosciuti anche al padre lavoratore nel caso in cui il figlio sia affidato al solo padre.

I riposi in questione, usufruibili anche in unica soluzione hanno la durata di un'ora ciascuno (ridotti a mezz'ora se la camera di allattamento sia allestita dal datore di lavoro) e sono da considerarsi, ai fini della

durata della prestazione giornaliera, come ore di lavoro a tutti gli effetti. Spetta un solo riposo giornaliero se l'orario è inferiore alle sei ore di effettivo lavoro.

- permessi retribuiti per i familiari di bambini portatori di handicap si rinvia alle norme previste dalla Legge del 5/2/92 n. 104 e succ. modd e int.

inoltre la dipendente ha facoltà di:

- di sospendere, in via cautelativa, la prestazione lavorativa se il datore di lavoro non ha la possibilità di adibire ad altre mansioni compatibili con la gravidanza con provvedimento della Direzione Provinciale del Lavoro - Servizio Ispettivo;

- Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto;

- In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta al lavoratore subordinato per tre o quattro mesi o per la minore durata residua l'astensione post partum;

- ciascun genitore può assentarsi dal lavoro, per astensione facoltativa, anche se l'altro genitore non ne ha diritto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi nei primi otto anni di età del bambino elevabili a sette mesi nei confronti del padre che si avvale del diritto per non meno di tre mesi. Tale diritto può essere esercitato anche congiuntamente purché, complessivamente, i genitori non superino i dieci mesi, elevabili a undici se il padre esercita il proprio diritto per un periodo non inferiore a tre mesi;

- nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro ad integrazione di quella corrisposta dall'INPS per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, ad eccezione del 20% (venti per cento) della tredicesima mensilità per il solo periodo di astensione obbligatoria;

- 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 "licenziamento per giusta causa", cessazione dell'attività, ultimazione del lavoro per il quale la lavoratrice madre era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza dei termini per il quale era stato stipulato;

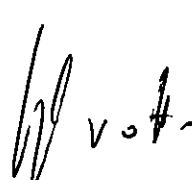
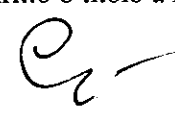
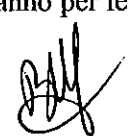
- i permessi per l'allattamento devono essere riconosciuti come per legge.

- malattia del figlio

entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio fino al giorno del compimento del terzo anno compreso. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno per le malattie di ogni figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni.

Art. 36 – Tossicodipendenza - etilismo

Il lavoratore dipendente, assunto con contratto a tempo indeterminato, per il quale sia stato accertato dalle competenti autorità sanitarie, lo stato di tossicodipendenza o etilismo e intenda accedere ai servizi terapeutici di riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per un tempo non superiore ai 10 mesi, in caso di tossicodipendenza, e non superiore ai 3 mesi in caso di etilismo. Tale assenza non dà diritto o titolo a nessun tipo di competenza, né economica, né normativa, né previdenziale.



Art. 37 - Ferie

Il lavoratore dipendente di cui al presente contratto hanno diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non sostituibili con indennizzi economici, nella misura di 26 giorni lavorativi.

A tal fine la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di 6 (sei) giorni.

Il periodo di fruizione continuativa, di almeno due settimane, da parte del lavoratore dipendente, riguarda il periodo estivo nella fascia 1° luglio – 31 agosto.

Al di fuori, della fascia temporale di cui sopra, le rimanenti ferie, su richiesta del lavoratore dipendente, saranno concesse compatibilmente con le esigenze della impresa. Le ferie di cui sopra devono essere godute nel corso dell'anno di maturazione.

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

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore dipendente ha diritto a tanti dodicesimi di ferie per quanti sono i mesi di lavoro prestato. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero secondo il criterio della prevalenza.

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

Art. 38 – Previdenza complementare

Le parti, vista la Legge 8 agosto 1995, n. 335, di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, e preso atto delle importanti modificazioni apportate al D.Lgs. n. 124/93 sulla disciplina di forme pensionistiche complementari, hanno deciso di attivare, per tutti i lavoratori a cui si applica il presente CCNL, una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria.

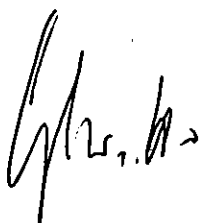
Le parti si impegnano ad effettuare la scelta sulla possibile costituzione di uno specifico Fondo o sull'adesione di fondi già esistenti.

L'adesione al Fondo del lavoratore avverrà in modo volontario.

Le contribuzioni al Fondo, nei limiti della deducibilità fiscale prevista dalla normativa di legge, saranno costituite da:

- 1%, a carico del datore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa mensile di cui al presente CCNL;
- 1%, a carico del lavoratore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa di cui al presente CCNL;
- l'importo del TFR da calcolare dal mese di adesione del lavoratore al Fondo stesso.

Il lavoratore dipendente potrà optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico negli importi e per i criteri previsti dalle parti.



Art. 39 - Risoluzione del rapporto di lavoro -Preavviso

1. Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando motivato preavviso scritto con raccomandata od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le cause sotto elencate:

- a) comportamento oltraggioso / insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
- b) appropriazione di beni del datore di lavoro o di terzi sul luogo di lavoro;
- c) danneggiamento volontario di beni del datore;
- d) concorrenza con il datore in cui presta la propria opera;
- e) esecuzioni di lavori senza permesso, nei locali del datore sia per proprio conto che per terzi;
- f) falsificazione di documentazione del datore;
- g) assenze non giustificate di oltre quattro giornate consecutive o di 6 (sei) giornate nel biennio anche non consecutive;
- h) il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione;
- i) cessazione dell'attività;
- j) superamento del periodo di comporto;
- k) sopravvenuta incapacità di svolgere la prestazione lavorativa;

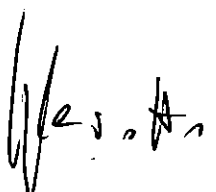
I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovranno rispettare i seguenti tempi:

2. Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal datore, i tempi di preavviso sono:

Classificazione	fino a 5 anni di anzianità	fino a 10 anni di anzianità	oltre a 10anni di anzianità
Livello Quadro	60 giorni di calendario	75 giorni di calendario	90 giorni di calendario
Livello I	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Livello II-III	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario
Livello IV-V	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario
Livello VI	10 giorni di calendario	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal lavoratore dipendente inquadrato dal I al VI livello, i tempi di preavviso sono pari a trenta giorni di calendario indifferentemente dal Livello di inquadramento e dall'anzianità posseduta dal lavoratore interessato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie nè 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 una 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 T. F. R.

Art. 40 - Risarcimento danni

I danni che, per la normativa in vigore, danno origine alle trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena il datore di lavoro ne sia a conoscenza.

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

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

Art. 41 - Codice disciplinare

Doveri del lavoratore dipendente

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

- 1) Osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che il datore di lavoro ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- 2) svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
- 3) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi del datore evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato dal medesimo usate;
- 4) in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno del datore di lavoro 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.

Disposizioni disciplinari.

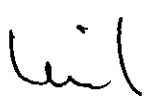
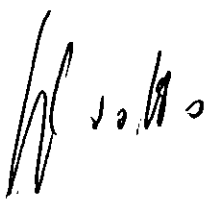
I lavoratori dipendenti, che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;
- 4) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 (sette) giorni;
- 5) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
- 6) licenziamento.

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

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

- **Mancanze punibili con la multa.**
 - per recidività, entro un anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
 - per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
 - per provata negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
 - per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ne sia prescritto il divieto;
 - in genere per negligenza.
- **Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a sette giorni.**
 - per recidività, entro un anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
 - per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;
 - per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti la prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
 - per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio;
 - per assenza ingiustificata non superiore a tre giorni;
 - per rifiuto di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro;
 - per aver commesso, in servizio, atti ai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno del datore (semprechè la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
 - in genere, per negligenza che rechino pregiudizio agli interessi del datore.
- **Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da otto a dieci giorni.**
 - per particolare gravità o recidiva, entro un anno dell'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo non superiore a sette giorni;
 - per assenza ingiustificata superiore a tre giorni ma inferiore ai cinque;
 - per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro;
 - in genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti o obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi del datore o che procurino vantaggi a sé o a terzi (semprechè la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- **Licenziamento.**
 - per particolare gravità o recidiva, entro un anno dell'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo compreso tra otto e dieci giorni;
 - per assenza ingiustificata pari a cinque giorni lavorativi;
 - per essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni;
 - per furto o danneggiamento volontario al materiale della azienda;



- per condanna ad una pena detentiva, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- per abbandono del posto di lavoro;
- per insubordinazione;
- Per diverbio litigioso seguito da vie di fatto.
- per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

Il licenziamento individuale è regolamentato dal Codice Civile (art. 2118 e 2119) e dalle Leggi 604/66, 300/70 e 108/90.

- Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.
Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.

- Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro.
- L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.
- Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra-giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del socio coimprenditore o del lavoratore dipendente anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

- Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione di cui all'art. 7 del presente CCNL.

Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.

- Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2.5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.
- La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

- L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

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

Procedura disciplinare

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore dipendente, senza aver preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in 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 30 (trenta) 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.

Art. 42 - Mobbing

Il mobbing consiste in una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità.

Il mobbing è regolamentato dai DLGS 215/2003 (attuazione della Delibera 2000/43/CE) e 216/2003 (attuazione della Delibera 2000/78/CE).

Per le parti è fondamentale avere in azienda un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità ed inviolabilità della persona e alla correttezza nei rapporti interpersonali.

Il mobbing 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. Perciò le Parti ritengono di costituire una commissione paritetica per le pari opportunità al fine di tutelare i lavoratori da atti e comportamenti ostili che assumano le caratteristiche della violenza, della persecuzione psicologica o della molestia, nell'ambito del rapporto di lavoro.

Si possono avere vari tipi di mobbing:

- Verticale: posto in essere dal datore di lavoro o dal superiore (bossing);
- orizzontale: messo in atto da un collega;

Gherardo

Uini

S -

- ascendente: compiuto dall'inferiore ai danni del superiore.

TITOLO VI
RETRIBUZIONE
Art. 43 - Trattamento economico

è costituita dalle seguenti voci:

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

<i>livello</i>		<i>01/08/10</i>	<i>01/08/11</i>
<i>I</i>		<i>1.350,00</i>	<i>1.400,00</i>
<i>II</i>		<i>1.290,00</i>	<i>1.340,00</i>
<i>III</i>		<i>1.200,00</i>	<i>1.290,00</i>
<i>IV</i>		<i>1.150,00</i>	<i>1.200,00</i>
<i>V</i>		<i>1.100,00</i>	<i>1.160,00</i>
<i>VI</i>		<i>1.050,00</i>	<i>1.110,00</i>
<i>VII</i>		<i>980,00</i>	<i>1.040,00</i>

b) aumenti periodici di anzianità - L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione mente quella per il riconoscimento degli scatti di anzianità dal mese successivo a quello del compimento del biennio. Al lavoratore dipendente dovranno essere corrisposti un totale di 10 scatti biennali di anzianità pari all'1.50% della paga base conglobata rivalutata in occasione del nuovo biennio maturato.

c) gratifica natalizia - In occasione delle feste natalizie il datore di lavoro 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 dipendente hanno diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero secondo il criterio della prevalenza. La gratifica natalizia con accordo aziendale può essere corrisposta a rate mensili con congruaglio nel mese di dicembre.

d) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva aziendale (14ma, premio di produzione, ecc).

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

La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori, che comportino l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 3% (tre per cento) mensile della paga base nazionale.

Art. 44 - 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 dipendente, 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 trasferta

Al lavoratore dipendente in trasferta oltre al rimborso delle spese di viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto del datore, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinare direttamente con le rappresentanze sindacali, a livello aziendale, stipulanti il presente CCNL.

- indennità per uso mezzo proprio

Al lavoratore dipendente in trasferta oltre al rimborso delle spese di viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto della azienda, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinare direttamente tra il datore di lavoro, il socio coimprenditore ed il lavoratore dipendente, ovvero, in difetto, dalla Commissione di Garanzia e Conciliazione.

Se al lavoratore dipendente sono state attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e le relative spese saranno a carico della azienda

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

Art. 45- Corresponsione della retribuzione -reclami sulla busta paga

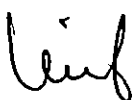
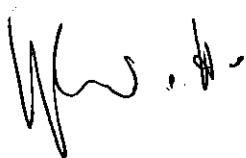
La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione della Associazione, il nome ed il cognome del lavoratore dipendente, 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, come modificato dalla legge 11 agosto 1973, n. 533.

Art. 46 - 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 cooperativa.

La legge finanziaria 2007 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.

Le Parti al fine di dare pratica attuazione al diritto dei lavoratori dipendenti ad accedere a forme pensionistiche complementari hanno inteso individuare nel fondo che sarà istituito dalle Parti firmatarie del presente contratto quale strumento idoneo a dare questo tipo di servizio.

Art. 47- Indumenti -attrezzi di lavoro

Quando viene fatto obbligo al lavoratore dipendente di indossare speciali divise, la spesa 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 dal superiore diretto.

Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione darà diritto alla cooperativa di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.

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

Privacy e sicurezza

Art. 48 – Tutela della privacy

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

Art. 49 – Sicurezza sui luoghi di lavoro

L'impresa attiverà tutte le iniziative atte a garantire la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro in ottemperanza del dettato del decreto legislativo 9 aprile 2008 , n. 81.

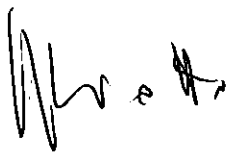
Rapporti sindacali tra le Parti

Art. 50 – Rapporti sindacali

Le Parti, al fine di sviluppare reciproche relazioni sindacali considerate quali strumenti indispensabili per la realizzazione degli obiettivi fissati di concerto nonché al fine di favorire scambi reciproci di servizi fruibili da ogni aderente alle medesime Firmatarie fanno espresso richiamo al protocollo d'intesa sottoscritto in data 26/11/2008.

Suddetto protocollo è da considerarsi quale parte integrante del presente articolato.

Art.51- Quota contribuzione "una tantum"



Le Aziende , entro il mese successivo all'adozione del presente CCNL, comunicheranno ai lavoratori che in occasione della stipula del CCNL la Fesica Confisal chiede ai lavoratori non iscritti una quota associativa di 16,00 euro da trattenere sulla retribuzione corrisposta .

Le aziende distribuiranno , insieme alla prima busta paga utile , l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato. la mancata risposta del lavoratore verrà considerata assenso. La mancata richiesta effettuata dall'Azienda al lavoratore comporterà il pagamento delle quote da parte dell'azienda stessa.

Le quote trattenute verranno versate dall'azienda sul c/c bancario intestato a Fesica Confisal IBAN IT07D0558403205000000008121 presso la banca popolare di Milano.

Art. 52 Esame quadro socio economico

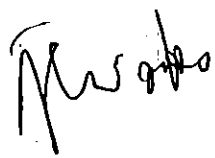
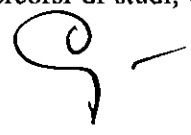
Annualmente e di norma entro il primo quadrimestre, le OO.SS. datoriali e le OO.SS. nazionali dei lavoratori firmatarie del presente CCNL si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro socio economico del settore, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di riorganizzazione, ammodernamento e di innovazione tecnologica, delle situazioni di crisi che si verificano nelle varie regioni per il raggiungimento dei volumi di prestazioni programmati e dei correlati livelli economici di spesa (Tetti di Spesa).

Saranno altresì presi in esame:

- lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione, ivi compreso l'utilizzo dell'apprendistato anche professionalizzante, con particolare riferimento all'occupazione giovanile, anche a seguito dell'introduzione degli accordi sui contratti di inserimento professionale, nonché l'andamento dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 1984 e la legge n. 125 del 10/4/91;
- le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati, promuovendo idonea azione di formazione, tesa a soddisfare necessità formative in altre discipline o materie inerenti la sicurezza sul lavoro.

Nel corso della vigenza contrattuale, a richiesta delle parti stipulanti il presente C.C.N.L., saranno inoltre affrontate e definite in appositi incontri, le materie relative a:

- 1) la formazione e la riqualificazione professionale;
- 2) l'esame e la definizione di norme contrattuali relative a forme di impiego, previste dal presente C.C.N.L. quali: telelavoro e/o lavoro a distanza, Job sharing, lavoro a chiamata, lavoro a progetto, lavoro occasionale, collaborazioni coordinate e continue non rientranti nell'applicazione dell'art. 61 c.1 ed esclusi dai commi 2 e 3 del Dlgs 276/2003;
- 3) la disamina delle problematiche connesse alla previdenza e assistenza sanitaria integrativa;
- 4) l'individuazione, in relazione a processi di innovazione tecnico/organizzativa, di figure professionali non previste dall'attuale classificazione, o derivanti dal recepimento di nuove direttive comunitarie, al fine di favorire l'interscambio dei lavoratori nella comunità o con il riconoscimento di percorsi di studi, oggi non recepiti nel nostro ordinamento nazionale;



- 5) l'esame della classificazione al fine di ricercare, tra le attuali declaratorie e le realtà organizzative coerenti soluzioni di aggiornamento dei profili professionali;
- 6) l'esame e l'elaborazione di un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona nel mondo del lavoro, tenuto conto della Risoluzione CEE 20/5/90 e della Raccomandazione CEE 92c 27/04 del 27/11/91;
- 7) la costituzione degli strumenti bilaterali.

Strumenti bilaterali

Art. 53 Istituzione e composizione degli strumenti bilaterali

Le parti, per la realizzazione degli impegni/obiettivi previsti nella Premessa e nel precedente art. 1 del presente Contratto, concordano di istituire i sottoelencati strumenti bilaterali con le modalità di composizione, gli scopi, i ruoli e le procedure di costituzione e di funzionamento così come riportato nel presente articolo e nei successivi che ad essi fanno riferimento.

- A) L'Osservatorio nazionale sull'andamento dei costi di produzione;
- B) la Commissione paritetica nazionale;
- C) il Gruppo di lavoro per le pari opportunità;
- D) l'Ente Bilaterale;
- E) il Fondo per la formazione obbligatoria;
- F) la Previdenza Complementare per la confluenza del TFR;
- G) l'Assistenza sanitaria integrativa.

Tutti con sede in Roma presso la sede nazionale della CESAC. Ciascuno di tali strumenti bilaterali sarà composto da rappresentanti per ciascuna delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L. in misura paritetica

Tali rappresentanti (per i quali potrà essere indicato un supplente e che potrà eventualmente cumulare la partecipazione anche a più degli organismi suddetti) saranno designati dalla rispettiva Organizzazione sindacale.

I componenti degli organismi previsti dal presente articolo attraverso il loro coordinatore annualmente, di norma nel secondo semestre, riporteranno alle parti stipulanti, nel corso di uno specifico incontro, i risultati del lavoro svolto e inoltre, tre mesi prima della scadenza contrattuale, presenteranno alle parti un rapporto conclusivo.

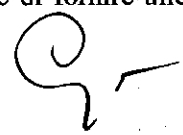
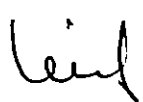
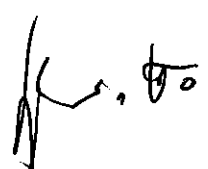
Art. 54 L'Osservatorio nazionale sull'andamento dei costi di produzione.



L'Osservatorio nazionale costituisce lo strumento per lo disamina delle iniziative adottate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, regimi di orario, analisi dei costi di produzione del costo della manodopera.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa e in particolare:

- a) programma relazioni sul quadro economico e produttivo del settore, dei vari settori professionali strutturalmente omogenei e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti



stipulanti il C.C.N.L. il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui al capitolo 1, articolo 1 del presente contratto;

b) elabora le 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;

c) predisporre i piani formativi per singole figure professionali al fine del migliore utilizzo dei contratti di apprendistato professionalizzante e dei contratti d'inserimento professionale;

d) riceve ed elabora, anche ai fini statistici, i dati forniti dalle organizzazioni aderenti relativi alla realizzazione e all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e apprendistato, di contratti a termine, nonché sulle intese relative a: stages, utilizzo della Legge 223/91;

e) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dalle Organizzazioni internazionali a cui aderiscono i rispettivi Sindacati Datoriali e dei Sindacati Lavoratori

f) predispone e organizza l'invio dei moduli di adesione al contributo finalizzato al funzionamento delle "Relazioni sindacali" così come previsto dal presente C.C.N.L..

Art.55 Commissione paritetica nazionale

La Commissione paritetica nazionale costituisce lo strumento per l'esame di tutte le controversie collettive, di interpretazione e applicazione del presente C.C.N.L., con le procedure e le modalità sottoelencate:

1) alla Commissione paritetica potranno rivolgersi, mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, le organizzazioni nazionali stipulanti il presente Contratto ovvero, tramite le stesse, le organizzazioni locali ad essa facenti capo. All'atto della presentazione dell'istanza, la parte richiedente produce tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

In pendenza di procedure presso la Commissione paritetica, le organizzazioni sindacali interessate non potranno prendere alcuna iniziativa.

2) La data della convocazione, per l'esame della controversia, sarà fissata, d'accordo tra i componenti la Commissione paritetica, entro 15 (quindici) giorni dalla presentazione dell'istanza e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 (trenta) giorni successivi.

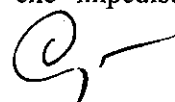
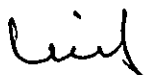
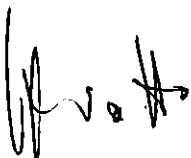
La Commissione paritetica, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

La Commissione paritetica provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione paritetica stessa.

3) Le deliberazioni della Commissione paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di conformarvisi. Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione paritetica, potrà provvedere la Commissione paritetica stessa, con proprie deliberazioni.

Art. 56 Gruppo di lavoro per le pari opportunità.

Il gruppo di lavoro per le pari opportunità costituisce lo strumento che ha il compito di formulare e seguire i progetti di azioni positive volti a garantire la rimozione di tutti gli ostacoli che impediscono il raggiungimento delle pari opportunità uomo/donna sul lavoro.



In questo senso il Gruppo, utilizzando gli strumenti previsti dalla legge 125/91, si attiva per seguire anche l'iter dei progetti stessi sia nella fase di ammissione ai finanziamenti previsti dalla legge sopra richiamata sia nell'attuazione degli stessi.

Art.57 L'Assistenza sanitaria integrativa.

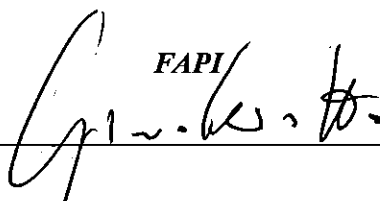
Il regolamento del FONSAN.I.C., sarà oggetto di un successivo accordo a livello nazionale su apposita attività predisposta dall'Ente Bilaterale Nazionale.

In fede

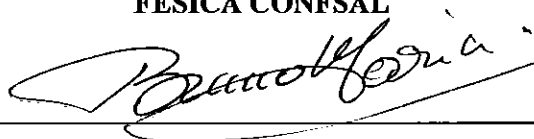
CESAC



FAPI



FESICA CONFESAL



CONFESAL FISALS

