

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

FAÇONISTI

(Rivolto ai dipendenti delle aziende che operano nel settore tessile e calzaturiero che effettuano lavori per conto di terzi committenti)

In vigore dal 1° agosto 2024 al 31 luglio 2029

Proprietà intellettuale riservata

Le associazioni Datoriali e le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, a piena e totale tutela del testo contrattuale, ne inibiscono la riproduzione totale o parziale in altri Contratti, riservandosi ogni azione a tutela dei propri diritti

Sedi Nazionali delle Parti Sindacali Sottoscrittrici il presente CCNL

- ✓ **C.I.U. – S.U.L. - SINDACATO UNITARIO LAVORATORI**
C.F. 96565500582
Via del Mascherino 72 – 00193 Roma

Sedi Nazionali delle Parti Datoriali Sottoscrittrici il presente CCNL

- ✓ **A.I.S. – Associazione Imprese di Servizi**
C.F.
Viale A. Gramsci 15 – 80122 Napoli
- ✓ **Confimprenditori – Associazione Nazionale delle Piccole medie Imprese e liberi Professionisti,**
C.F. 92020470834
Piazza San Lorenzo in Lucina 4 – 00186 Roma
- ✓ **Feder.Casa – Sindacato Nazionale Inquilini**
C.F. 97177420581
Via Carlo Spegazzini 91 – 00156 Roma
- ✓ **Forma Impresa**
C.F. 90022240833
Piazza Cavour 19 – 00193 Roma
- ✓ **Osservatorio del Mercato del Lavoro**
C.F. 97992320586
Via Lungotevere in Mellini 44 – 00193 Roma

DU

Sommario

Art.1 - Assunzione – requisiti	pag. 15
Art.2 - Periodo di prova	pag. 16
Art.3 - Mansioni lavorative e passaggi di livello	pag. 16
Art.4 - Sicurezza sul luogo di lavoro, tutela della salute, formazione e rispetto dell'ambiente	pag. 18
Art.5 - Attuazione normativa D.LGS 81/08	pag. 18
Art.6 - Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza-RLS/RLST	pag. 18
Art.7 - Articolazione dell'orario di lavoro	pag. 19
Art.8 - Lavoro a domicilio	pag. 20
Art.9 - Lavoratori Discontinui	pag. 22
Art.10 - Sospensione del lavoro e Recuperi	pag. 22
Art.11 - Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro-elasticità	pag. 22
Art.12 - Banca delle ore	pag. 23
Art.13 - Modalità di fruizione	pag. 24
Art.14 - Lavoro straordinario	pag. 25
Art.15 - Lavoro notturno	pag. 26
Art.16 - Riposi settimanali e riposi compensativi	pag. 26
Art.17 - Permessi retribuiti	pag. 27
Art.18 - Permessi per decesso e gravi infermità di familiari	pag. 27
Art.19 - Congedi per gravi motivi familiari	pag. 28
Art.19 bis. - Sostegno alle donne vittima di violenza di genere	pag. 28
Art.20 - Lavoro festivo	pag. 28
Art.21 - Ferie	pag. 29
Art.22 - Diritto allo studio	pag. 29
Art.23 - Congedi per formazione	pag. 30
Art.24 - Disciplina della richiesta di congedo	pag. 31
Art.25 - Conservazione del posto di lavoro	pag. 32
Art.26 - Normale retribuzione	pag. 32
Art.27 - Retribuzione di fatto - Tipologie di retribuzione	pag. 32
Art.28 - Condizioni d'ingresso	pag. 33
Art.29 - Definizione elementi della retribuzione	pag. 34
Art.30 - Paghe base nazionali	pag. 35
Art.31 - Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari	pag. 35
Art.32 – Telelavoro	pag. 35
Art.33 – Assorbimenti	pag. 37
Art.34 - Trattamento personale di vendita a provvigione	pag. 37
Art.35 - Tredicesima mensilità	pag. 38
Art.36 - Premio di risultato	pag. 38
Art.37 - Assenze	pag. 38
Art.38 - Malattia	pag. 39
Art.39 - Obblighi del lavoratore	pag. 39
Art.40 - Periodo di comporta	pag. 39
Art.41 - Trattamento economico per malattia e retribuzione	pag. 40
Art.42 – Infortunio	pag. 41
Art.43 - Astensione obbligatoria per maternità	pag. 41
Art.44 - Aspettativa non retribuita per malattia	pag. 41
Art.45 – Aspettativa	pag. 42
Art.46 - Congedi parentali	pag. 42
Art.47 - Congedi e permessi per handicap	pag. 43

Art.48 - Congedo matrimoniale	pag. 43
Art.49 - Trasferte	pag. 44
Art.50 - Rimborso spese chilometrico	pag. 44
Art.51 - Trasferimento	pag. 44
Art.52 - Distacco	pag. 45
Art. 52 bis Modificabilità della presente disciplina	pag. 45
Art.53 - Provvedimenti disciplinari e procedure di licenziamento	pag. 45
Art.54 - Sistemi di video sorveglianza aziendale	pag. 50
Art.55 - Preavviso	pag. 50
Art.56 - Trattamento di fine rapporto	pag. 51
Art 57 - Tutela della salute e dell'integrità' fisica del lavoratore - ambiente di lavoro	pag. 52
Art 58 - Diritti del lavoratore	pag. 53
Art. 59 - Obbligo di fedeltà' - Patto di non concorrenza	pag. 53
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA	
Art.60 - Contrattazione collettiva decentrata	pag. 54
Art.61 - Crisi aziendali	pag. 55
Art.62 - Cambio di appalto	pag. 56
APPRENDISTATO	
Art.63 - Tipologie contratto di apprendistato	pag. 58
Art.64 - Durata rapporto contrattuale	pag. 58
Art.65 - Apprendistato professionalizzante	pag. 58
Art.66 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore	pag. 60
Art.67 - Apprendistato di alta formazione e di ricerca	pag. 61
Art.68 - Proporzione numerica	pag. 61
Art.69 - Disciplina del rapporto	pag. 62
Art.70 - Parere di conformità	pag. 62
Art.71 - Periodo di prova	pag. 62
Art.72 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato	pag. 62
Art.73 - Obblighi del datore di lavoro	pag. 63
Art.74 - Doveri dell'apprendista	pag. 63
Art.75 - Trattamento normativo	pag. 63
Art.76 - Divieto di cottimo	pag. 63
Art.77 - Malattia	pag. 64
Art.78 - Infortunio	pag. 64
Art.79 - Durata contratto di apprendistato	pag. 64
Art.80 - Obblighi di comunicazione	pag. 65
Art.81 - Formazione	pag. 65
Art.82 - Apprendistato in cicli stagionali	pag. 66
Art.83 - Finanziamento della formazione dell'apprendistato	pag. 67
Art.84 - Rinvio alla legge	pag. 67
CONTRATTI FLESSIBILI	
Art.85 - Lavoro part time - Tipologia di lavoro a tempo parziale	pag. 67
Art.86 - Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale	pag. 67
Art.87 - Assunzione	pag. 68
Art.88 - Obblighi di comunicazione	pag. 68
Art.89 - Clausole di flessibilità ed elastiche	pag. 68
Art.90 - Prestazioni supplementari e straordinarie	pag. 69
Art.91 - Retribuzione	pag. 70
Art.92 - Istituti contrattuali indiretti nel part-time verticale	pag. 70

Art.93 - Consistenza dell'organico aziendale	pag. 71
Art.94 - Diritto di precedenza	pag. 71
Art.95 - Lavoro intermittente	pag. 72
Art.96 - Disciplina del rapporto di lavoro intermittente	pag. 72
Art.97 - Assunzione	pag. 73
Art.98 - Indennità di disponibilità	pag. 73
Art.99 - Retribuzione	pag. 74
Art.100 - Consistenza organico aziendale	pag. 75
LAVORO A TEMPO DETERMINATO	
Art.101 - Assunzione - documentazione	pag. 75
Art.102 - Lavoro a tempo determinato: durata massima - deroghe - precedenza	pag. 76
Art.103 - Tredicesima mensilità	pag. 78
Art.104 - Lavoro a tempo determinato: trattamento di fine rapporto	pag. 78
ISTITUTI SINDACALI	
Art.105 - Rappresentanze Sindacali	pag. 78
Art.106 - Procedure e diritti di informazione e consultazione	pag. 79
Art.107 - Rappresentanze Sindacali Aziendali e Territoriali RSA-RST	pag. 80
Art.108 - Assemblea	pag. 82
Art.109 - Referendum	pag. 82
Art.110 - Trattenute sindacali	pag. 82
Art.111 - Lavoratori provenienti da altro CCNL	pag. 83
RAPPORTI TRA LE PARTI SINDACALI	
Art.112 - Ente Bilaterale autonomo del settore privato	pag. 83
Art.113 - Contributo d'assistenza contrattuale	pag. 86
INQUADRAMENTO	
Art.114 - Classificazione del personale	pag. 86
Art.115 - Tabelle Retributive	pag. 107
Art.116 - Welfare Contrattuale	pag. 108
Art.117 - Assistenza Sanitaria Integrativa	pag. 110
Art.118 - Privacy	pag. 110
Art.119 - Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale	pag. 110

70

REDAZIONE
 Via...
 ...

Il giorno 1 agosto 2024 presso la sede nazionale dell'Organizzazione Sindacale S.U.L. - Sindacato Unitario Lavoratori si sono incontrati:

- ✓ **C.I.U. – S.U.L. (Sindacato Unitario Lavoratori)**, rappresentata da Erder Mazzocchi

E

- ✓ **A.I.S. – Associazione Imprese di Servizi**, rappresentata dal Prof. Nino Carmine Cafasso
- ✓ **Confimprenditori – Associazione Nazionale delle Piccole medie Imprese e liberi professionisti**, rappresentata dal Presidente Stefano Ruvolo e dal responsabile nazionale della **Federazione Nazionale Façonisti (Confimprenditori F.N.F.)** Gianluca Bottone
- ✓ **Feder.Casa – Sindacato Nazionale Inquilini**, rappresentata dal Segretario Generale Gianluigi Pascoletti
- ✓ **Forma Impresa**, rappresentata dal Presidente Giuseppina Coppolino
- ✓ **Osservatorio del Mercato del Lavoro**, rappresentato dal responsabile nazionale Daniele Caglio

SI E' STIPULATO

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Façonisti per i lavoratori dipendenti delle aziende che operano nel settore tessile e calzaturiero che effettuano lavori per conto di terzi committenti.

C.I.U. – S.U.L.
SINDACATO UNITARIO LAVORATORI


Erder Mazzocchi


ASSOCIAZIONE IMPRESE DI SERVIZI

CONFIMPRENDITORI

FEDER.CASA


FEDER.CASA
Via Ugo la Motta, 21/23 - 00186 Roma
Tel. 06 78851344
FORMA IMPRESA

OSSERVATORIO DEL MERCATO DEL LAVORO

EU

C.C.N.L

Il presente CCNL disciplina i rapporti di lavoro e le relazioni industriali per le aziende operanti nel sistema economico del Façon, attività che devono intendersi connesse e direttamente collegate a tutte quelle aziende che operano nel settore tessile e calzaturiero che effettuano lavori per conto di terzi committenti.

Il presente contratto si applica per le aziende del façon, tessile, abbigliamento, calzaturiero, fabbricazione articoli in pelle e cuoio e di selezione manuale dei capi usati.

La Disciplina Speciale verrà successivamente estesa a tutte quelle aziende operanti esclusivamente o prevalentemente in regime di subfornitura nei settori che verranno individuati da una Commissione all'uopo costituita tra le Parti contraenti e che sin da ora le Parti del presente Contratto confermano che intenderanno costituire entro e non oltre 12 mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto collettivo.

Parte generale

PREMESSA

Obiettivo primario del C.C.N.L. Tessile – Abbigliamento – Moda – Tessili vari – Calzature – Pelli e Cuoio è il benessere delle persone che lavorano nel sistema “façon- subfornitura”. Si tratta di una contrattazione in grado di fornire risposte mirate in relazione alle diverse realtà territoriali e imprenditoriali del nostro Paese, adeguata ai cambiamenti già in atto, quali la rivoluzione digitale e la corsa verso la sostenibilità. Le Parti stipulanti consapevoli della necessità di valorizzare il capitale umano delle aziende hanno avviato da tempo un percorso di ammodernamento delle relazioni industriali.

E' stato necessario passare dallo scontro tra le parti sociali (sindacali e datoriali) al loro incontro e all'introduzione mediante la contrattazione collettiva, di misure a tutela del benessere della persona e della sua crescita economica e professionale. La ricerca del benessere dei lavoratori è assicurata anche attraverso misure di welfare contrattuale e da un sistema di prestazioni sanitarie integrative al S.S.N. Il sistema di bilateralità contrattuale accompagnerà imprese e lavoratori nell'adozione di tutte le misure idonee a garantire l'applicazione dei principi sanciti dalla contrattazione. Le Parti sottoscrittrici, sono consapevoli delle gravi problematiche che affliggono da sempre il settore “Façon-Subfornitura” anche a causa della mancanza di potere contrattuale dei subfornitori rispetto ai committenti che impongono un “prezzo” che non consente una corretta programmazione delle economie aziendali e che spesso spinge gli imprenditori a forme di gestione non proprio conformi alla norma per ridurre il costo del lavoro. A questa già difficile situazione bisogna aggiungere una percentuale di lavoro sommerso che inquina l'economia italiana. La tematica del lavoro esterno ed in particolare la remunerazione “tariffe eque” dei lavoratori contoterzisti è stata oggetto di un serrato confronto fra le parti sottoscrittrici del presente CCNL.

Nel settore della moda e nelle sue filiere, soprattutto nelle catene di subfornitura esistono le situazioni più preoccupanti di violazione dei diritti fondamentali come salari non conformi ai Ccnl di settore, rischi per la salute, mancanza di sicurezza. Il Fashion Transparency Index nel 2024 ha rivelato che il 99% dei principali marchi di moda non segnala il numero di lavoratori nella loro catena di approvvigionamento che percepiscono un salario dignitoso. Questa mancanza di trasparenza è un indicatore chiaro dei profondi problemi che pervadono l'intero settore, dal fast fashion all'alta moda. Il nodo principale resta quello del controllo sulla catena di fornitura. L'impoverimento dei lavoratori scaturisce da uno sbilanciamento dei rapporti di forza lungo la filiera, dove i grandi marchi esercitano un potere negoziale tale da poter imporre

7/11

condizioni insostenibili. Talvolta i prezzi imposti sono così bassi da impedire ai fornitori di rispettare le norme del codice etico che essi stessi hanno sottoscritto. E' pertanto evidente che l'art. 9 "abuso di dipendenza economica" della legge Bosetti e Gatti n. 192 del 10.06.1998 è totalmente disatteso.

In attesa che un cambio di passo arrivi con l'avvenuta approvazione della Corporate Sustainability Due Diligence Directive, che prevede che le imprese controllino e diano conto della tutela dei diritti umani lungo tutta la loro catena di attività, le Parti sottoscrittrici il presente Ccnl, intendono creare un sistema di premialità rivolto a tutti i datori di lavoro che certificheranno di utilizzare strumenti di misurazione dell'orario di lavoro giornaliero, che abbiano conseguito le seguenti Certificazioni: D.lgs 231, Parità di Genere e il rating di legalità. Per ogni certificazione documentata, il datore di lavoro beneficerà di una riduzione della quota di assistenza contrattuale Co.As.Co obbligatoriamente dovuta dai datori di lavoro che utilizzano il presente Ccnl.

ASPETTI GENERALI

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posta in essere tra le Aziende esercenti lavorazioni conto terzi a façon ed operanti in regime di subfornitura, ed il relativo personale dipendente.

Il presente CCNL disciplina inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di Legge, tutti i rapporti di lavoro, ivi compresi quelli speciali, e le prestazioni effettuate nei periodi di "stages", dagli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e con le diverse attività formative, così come richiamate dal presente contratto.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la loro parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe esplicitamente consentite dalla legge, dalla Costituzione e/o dalla contrattazione di secondo livello.

Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del CCNL di categoria comporta l'obbligo a carico dell'Azienda di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti.

Il presente CCNL può essere validamente e con efficacia applicato solo dalle Aziende che siano in regola con i versamenti delle quote Co.As.Co., con l'iscrizione ad una delle Associazioni Datoriali sottoscrittrici, e con il versamento della contribuzione all'Ente Bilaterale 6EBIC e che applicano puntualmente tutto quanto previsto dal CCNL stesso.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Parti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire obbligatoriamente le eventuali condizioni economiche e normative complessivamente più favorevoli praticate al Lavoratore già in forza prima della stipula del presente CCNL, che saranno eventualmente garantite con apposite voci individuali assorbibili di compensazione a lui riconosciute "ad personam".

Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, nonché l'accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai fondi interprofessionali, sia compreso l'impegno da parte delle Aziende di applicare integralmente il presente CCNL, nonché i Contratti Integrativi di secondo livello, quando definiti, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale e fiscale.

ILL.

Per quanto non previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di Legge applicabili, mentre per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie si fa riferimento all'Accordo Interconfederale ed allo Statuto dei lavoratori in senso ampio.

Il CCNL si compone di una Disciplina Generale, contenente gli Istituti comuni a tutti i settori e di una Disciplina Speciale contenente le disposizioni che, in particolare, caratterizzano le categorie economiche, anche organizzate in forma cooperativa, operanti in regime di subfornitura, così attualmente individuate:

- **tessile, abbigliamento, calzaturiero**
- **fabbricazione articoli in pelle e cuoio**
- **selezione manuale dei capi di abbigliamento usati**

La Disciplina Speciale verrà successivamente estesa a tutte quelle aziende operanti esclusivamente o prevalentemente in regime di subfornitura nei settori che verranno individuati da una Commissione all'uopo costituita tra le parti contraenti.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto si applica ai settori sottoriportati:

- Tessile-Abbigliamento-Moda- tessili vari
- Calzature
- Pelli e Cuoio

CATEGORIE SOGGETTE ED EFFICACIA DEL CONTRATTO

Il presente contratto si applica a tutti i soggetti rappresentati dalle parti contraenti o comunque da tutte le aziende che intenderanno applicarlo e sostituisce ed abroga tutti i contratti in vigore regolanti la stessa materia.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascuna sezione e di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con nessuna altra regolamentazione pattizia o legislativa.

Il presente Ccnl può essere validamente e con efficacia applicato solo dalle aziende che siano in regola con i versamenti delle quote Co.As.Co. art. 113 con l'iscrizione ed il versamento della contribuzione all'Ente Bilaterale 6EBIC (art. 112) e con il versamento al Fondo Salus ente di Assistenza Sanitaria Integrativa (art. 117) al fine di garantire ai lavoratori la totalità delle controprestazioni, delle assistenze e dei diritti contrattualmente previsti, in aderenza ai contenuti del Ccnl di cui trattasi.

70,

INTERPRETAZIONE DEL CONTRATTO E CONTROVERSIE

Nella soluzione delle controversie individuali o collettive le norme del presente contratto dovranno essere interpretate in base alle disposizioni legislative riguardanti sia il contratto collettivo quanto il relativo e correlato rapporto di lavoro.

I reclami e le controversie individuali che non abbiano carattere interpretativo, saranno esaminati ed eventualmente risolte tra lavoratori e datore di lavoro, con l'intervento delle R.S.A. o R.S.U. o del delegato di impresa.

Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo, il reclamo e la controversia potranno essere sottoposti dalla parte ricorrente all'esame delle competenti Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Laddove risultasse vano il tentativo di componimento in sede sindacale, la parte ricorrente potrà sottoporre all'altra un giudizio di conciliazione ed arbitrato.

A tale scopo, entro 15 (quindici) giorni dall'esito negativo del predetto tentativo di componimento, la parte interessata richiederà - tramite la propria Organizzazione territoriale - l'apertura del procedimento in parola; entro 5 (cinque) giorni dalla ricezione della richiesta, l'Organizzazione rappresentante la controparte comunicherà l'assenso di quest'ultima. Le due Organizzazioni costituiranno - entro i 10 (dieci) giorni successivi a detta risposta - un Collegio composto con un massimo di 5 (cinque) membri, composto rispettivamente da 1 (uno) o 2 (due) membri designati dalla Organizzazione territoriale dei lavoratori interessata, da 1 (uno) o 2 (due) membri designati dall'Organizzazione dei datori di lavoro, da 1 (uno) membro Presidente scelto di comune accordo anche su lista preconstituita.

In caso di disaccordo su tale scelta, dovrà esserne richiesta la designazione entro 30 (trenta) giorni dalla data della sua costituzione.

Le controversie per l'interpretazione e quelle collettive per l'applicazione del presente contratto saranno deferite, a seconda della loro natura, per l'ulteriore esame e risoluzione, le prime alle competenti Associazioni nazionali, le seconde a quelle territoriali: la procedura dovrà essere completata entro 15 giorni dalla data del deferimento.

Durante lo svolgimento delle procedure previste dal presente contratto non si darà corso ad azioni sindacali.

PROCEDURE DI RINNOVO CONTRATTUALE

Le proposte di rinnovo contrattuale potranno essere presentate dalle parti contraenti, nel tempo utile per consentire l'apertura delle trattative, 6 mesi prima della scadenza del Contratto. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 30 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse. Durante i 6 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del Contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

11

ESCLUSIVITÀ DI STAMPA

Il presente contratto, conforme all'originale, sarà editato nel testo conforme all'originale dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti.

E' vietata la riproduzione parziale o totale senza autorizzazione.

DECORRENZA E DURATA

Con riferimento ai settori a cui si applica il presente C.C.N.L., fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, lo stesso decorre dal 1° Agosto 2024 e scadrà il 31 Luglio 2029.

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

In caso di disdetta resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo ed il tutto in funzione della clausola di ultrattività.

LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Livelli di Contrattazione - Le Parti concordano di disciplinare questo CCNL in coerenza all'obiettivo della creazione di nuova occupazione e della crescita fondata sull'aumento dell'efficienza e, ove compatibile, sull'incremento delle retribuzioni.

La contrattazione si svolgerà su due livelli:

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

Contrattazione Collettiva - La contrattazione collettiva nazionale riconosce al Datore di lavoro il diritto di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro.

Le Parti concordano che il CCNL ha la funzione di garantire a tutti i Lavoratori dei settori interessati, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti minimi economici e normativi.

Inoltre, il CCNL vuole assicurare e regolare il sistema di relazioni industriali sia a livello nazionale che territoriale od aziendale.

Contrattazione aziendale - Nella fluidità e nella volatilità dei mercati, le Parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alle singole realtà disciplinate dal presente CCNL.

La previsione collettiva ha comunque carattere sussidiario rispetto alla contrattazione aziendale e, pertanto, sarà da essa sostituita nelle singole disposizioni definite. Le Parti riconoscono la fondamentale importanza

FIL

della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali e concordano sulla possibilità che la contrattazione aziendale, in casi e situazioni particolari quali, per esempio, la salvaguardia dei posti lavoro in situazioni di particolare difficoltà, possa portare anche a temporanei risultati economici inferiori a quelli della contrattazione collettiva sostituita.

Contrattazione di secondo livello – Particolarmente nei settori di applicazione del presente CCNL, nel quinquennio di validità, a livello nazionale ed ancor più in particolare a livello aziendale, molte condizioni operative possono mutare radicalmente (mutati oneri legali sul lavoro, aperture di aziende concorrenti o variate condizioni locali, ecc.) cambiando dall'esterno, ed in tempi più ristretti della validità del CCNL, i parametri di redditività delle imprese. Per tali ragioni di carattere generale le Parti concordano sull'importanza e sulla prevalenza della contrattazione di secondo livello in quanto unica idonea a ricercare tutte le possibili soluzioni ai problemi locali, auspicandone un'ampia diffusione.

La contrattazione di secondo livello sarà svolta in sede Territoriale od Aziendale e, una volta definita, avrà una durata di 3 anni.

Essa riguarda normalmente materie ed istituti diversi da quelli stabiliti dal presente CCNL e la parte economica potrà riguardare solamente l'introduzione di Premi di Risultato integralmente correlati ad elementi dall'esito incerto (redditività, produttività, qualità, presenza, ecc.), anche in concorso tra loro.

Le Parti, per favorire la contrattazione di secondo livello, concorderanno linee guida utili a definire modelli di "Premio Variabile" o di "Premio Produzione" o di "Premio Presenza".

Tali Premi dovranno conciliarsi con le compatibilità aziendali in funzione:

1. degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
2. delle eventuali retribuzioni già previste nella contrattazione di secondo livello.

Salvo quanto diversamente previsto per ciascun articolo del presente contratto o dalla Legge, la contrattazione di secondo livello territoriale e/o aziendale è ammessa sulle seguenti materie espressamente individuate:

1. qualifiche o livelli esistenti in Azienda correlati a esemplificazioni non comprese nella classificazione del presente contratto;
2. costituzione e funzionamento di un organismo regionale o provinciale Bilaterale (o adesione ad uno già esistente) per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, la formazione, l'Apprendistato, nonché tutto quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni, in materia di sicurezza ed igiene ambientale e del lavoro;
3. premi di produttività, premi presenza, indennità sostitutiva trasporto e buoni pasto;
4. casi d'ammissibilità e modalità di pagamento della tredicesima mensilità in ratei mensili;
5. adozione di regimi di flessibilità e ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;
6. deroghe al normale orario di lavoro settimanale, mensile e/o annuale rispetto a quanto previsto dal presente contratto; articolazione dei turni di riposo settimanale nelle Aziende con servizi a ciclo continuo; distribuzione degli orari e dei turni di lavoro con eventuali riposi a conguaglio; eventuale istituzione del lavoro a turni, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno o in più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore;
7. ampliamento della Banca Ore e gestione della stessa;



7/11

8. determinazione dei turni feriali;
9. modi d'applicazione del lavoro a tempo parziale e a tempo determinato;
10. regolamentazione all'eventuale ricorso al lavoro somministrato, alle collaborazioni a progetto o agli stage;
11. attuazione della disciplina aziendale della formazione professionale da attuarsi per il tramite degli organismi convenzionati, conformemente ai programmi certificati dagli organismi paritetici regionali o provinciali;
12. durata e modi di svolgimento della formazione nell'Apprendistato, anche riguardo all'estensione di eventuali premi di produttività o incentivanti;
13. casi di superamento del limite di ore supplementari previste per il lavoro a tempo parziale;
14. definizione di accordi particolari in materia di mercato del lavoro;
15. organizzazione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le parti stipulanti il presente CCNL, per la disamina ed approvazione di particolari contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
16. impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie;
17. deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione e d'inquadramento nei casi di accertata crisi aziendale, quando tali deroghe sono poste a salvaguardia dell'occupazione;
18. eventuali ulteriori materie demandate alla contrattazione di secondo livello dalla Legge o dal CCNL.

A livello territoriale, in sede di prima applicazione, la richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello non può essere presentata prima di 2 mesi dal deposito del CCNL presso gli Uffici preposti.

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il successivo termine di 3 mesi, decorrente dal ricevimento delle lettere d'apertura delle trattative.

A regime, per le proposte di rinnovo del contratto di secondo livello, è necessario che una delle Parti ne dia disdetta almeno 2 mesi prima della relativa scadenza, presentando le proposte di modifica, al fine di consentire l'apertura delle trattative.

Durante i 2 mesi antecedenti e nel mese successivo alla vigenza del rinnovo CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari ad almeno 3 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 mesi le Parti interesseranno gli Organismi Nazionali di riferimento che hanno sottoscritto il presente CCNL.

INFORMAZIONI A LIVELLO AZIENDALE

Le Aziende che applicano il presente contratto e che occupano complessivamente più di:

- a. 50 Dipendenti se operano solo nell'ambito di una provincia;
- b. 100 Dipendenti se operano in più province ma nell'ambito di una sola regione;
- c. 300 Dipendenti se operano in più regioni nell'ambito nazionale;



111

annualmente, di norma entro il primo semestre, anche attraverso le Associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscono o conferiscono mandato, si incontreranno, ai rispettivi livelli, con l'Organizzazione sindacale stipulante, per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'Azienda.

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

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

Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle Aziende, quali, ad esempio, codice di condotta disciplinare interno e certificazioni.

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi di carattere regionale o nazionale, l'incontro, su richiesta di una delle Parti, si svolgerà ai relativi livelli.

Nel corso di tali incontri l'Azienda esaminerà con l'Organizzazione sindacale le prevedibili implicazioni degli investimenti, i criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi per i Lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione ed agli interventi di formazione e riqualificazione del personale.

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

Con la stessa periodicità e le stesse condizioni di cui al primo comma del presente articolo, le Aziende che occupano almeno 50 Dipendenti forniranno all'Organizzazione Sindacale e/o alla RSA, informazioni orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D. Lgs. 25/2007, riguardanti:

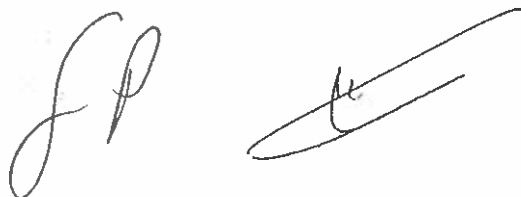
- a. l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'Azienda, nonché la sua situazione economica;
- b. la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nell'impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- c. le decisioni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

Copia del Verbale conclusivo di tali incontri sarà inoltrata all'Organizzazione nazionale di ciascuna parte interessata.

Le Parti, con la presente disciplina, hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale vigente in materia d'informazione e consultazione dei Lavoratori.

ESAME CONGIUNTO TERRITORIALE

A livello regionale, provinciale od aziendale, su richiesta di una delle Parti, le Associazioni imprenditoriali territoriali ed i Lavoratori, per il tramite delle Organizzazioni Sindacali firmatarie, s'incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto territoriale articolato per comparto merceologico e settore omogeneo, orientato al raggiungimento d'intese Aziendali, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione,



JU

internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, "franchising", utilizzo di contratti di lavoro cosiddetti "atipici", contrattazione di secondo livello, eventuali deroghe previste dalla Legge, formazione e sicurezza sul lavoro, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

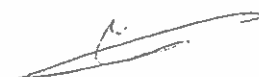
EFFICACIA

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo nei confronti dei Lavoratori dipendenti di Datori di lavoro che operano nei settori suindicati, esclusivamente o prevalentemente in regime di subfornitura e che siano iscritti ad una delle parti datoriali stipulanti.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con altre Parti, diverse da quelle stipulanti, potrà avvenire solo con il preventivo consenso, espresso congiuntamente, di tutte le Parti stipulanti.

ART. 1 ASSUNZIONE - REQUISITI

1. L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore.
2. Essa dovrà risultare da atto scritto contenente:
 - a. la data di assunzione;
 - b. la tipologia e durata del rapporto;
 - c. l'orario di lavoro;
 - d. la qualifica di inquadramento e le mansioni iniziali;
 - e. il trattamento economico di base;
 - f. la/e sede/i di lavoro;
 - g. la durata del periodo di prova;
 - h. la durata delle ferie;
 - i. informativa sulla bilateralità o indicazione del link per scaricare i dati.
3. Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore copia del presente contratto o indicare una forma di consultazione dello stesso attraverso sistemi informatici (link) con possibilità di accesso per i lavoratori.
4. All'atto dell'assunzione, il lavoratore dovrà presentare o, in alternativa, dichiarare a richiesta dell'azienda:



111

- a. Certificato di residenza;
- b. Titoli di Studio e altri titoli professionali;
- c. Attestati di formazione a corsi in materia di sicurezza sul lavoro Dlgs 81/08;
- d. Indicazioni di recapito telefonico e indirizzo mail;
- e. Coordinate bancarie per il versamento dei compensi;
- f. Permesso di soggiorno ove obbligatorio;
- g. Curriculum Vitae;
- h. Altra documentazione aggiuntiva che l'Azienda riterrà opportuno richiedere in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere.

ART. 2 PERIODO DI PROVA

1. L'esistenza del patto di prova è integrata nella lettera di assunzione come previsto dall'art.1 comma 2 lettera (g) e comunque contestuale all'assunzione e accettato dal lavoratore con apposita sottoscrizione dello stesso.
2. La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:
 - a. Quadri e primo livello: 6 mesi;
 - b. altri livelli: 3 mesi
3. I periodi di prova indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro.
4. Nel corso del periodo di prova, il rapporto potrà essere risolto in qualsiasi momento, da entrambi le parti, senza preavviso, con diritto al TFR, ai ratei di tredicesima e all'indennità sostitutiva delle ferie non godute.
5. Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 50% della durata del primo contratto di lavoro.
6. Qualora entro la scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.
7. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi e ferma la libertà di recesso così come previsto nell'ambito del periodo di prova per ambo le Parti del Contratto.

ART. 3 MANSIONI LAVORATIVE E PASSAGGI DI LIVELLO

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.



711

2. In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.
3. Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.
4. Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, sono le seguenti:
 - Al fine di evitare il licenziamento sia dovuto per giusta causa che per giustificato motivo;
 - Quando il lavoratore non risulti idoneo a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto a seguito di visita medica.
5. Nelle ipotesi di cui al secondo e al quarto comma, il mutamento di mansioni è comunicato per iscritto, a pena di nullità, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.
6. Nelle sedi di cui all'art. 2113 cc , quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.
7. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo sei mesi continuativi.
8. Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e al quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.

A - Mansioni promiscue

Il lavoratore inquadrato nei livelli dal quarto al settimo potrà essere adibito a mansioni parzialmente diverse da quelle per le quali è stato assunto, funzionalmente ricollegabili ma comunque appartenenti al medesimo livello.

B - Mutamento di mansioni

1. Al lavoratore che viene temporaneamente adibito per almeno 1 mese a mansioni rientranti in un livello superiore a quello del suo inquadramento, deve essere corrisposta una retribuzione mensile di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore nel caso di svolgimento della mansione superiore per almeno 16 giorni nel mese. Qualora l'esercizio delle mansioni superiori prevalenti si prolunghi oltre 3 mesi consecutivi il dipendente dovrà essere inquadrato nella categoria superiore salvo che l'assegnazione a mansioni superiori non sia avvenuta per sostituzione di un altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, entro i limiti di tempo contrattualmente e legalmente previsti.



C - Passaggi di livello

1. La promozione ad un livello superiore, comporta per il lavoratore il diritto a percepire la retribuzione contrattuale fissata per il nuovo livello.
2. Qualora lo stesso percepisca ulteriori elementi retributivi di importo superiore rispetto all'aumento del minimo tabellare previsto per il nuovo livello, al lavoratore potranno essere assorbite le relative eccedenze fino a concorrenza dei nuovi minimi tabellari in relazione al maggior livello attribuito.
3. Non sono assorbibili gli scatti di merito.

ART. 4 SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO, TUTELA DELLA SALUTE, FORMAZIONE E RISPETTO DELL'AMBIENTE

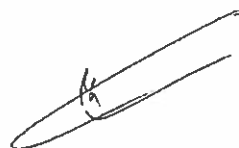
1. Le Parti dichiarano di condividere i valori della sicurezza sul luogo di lavoro, della tutela della salute, della formazione e del rispetto dell'ambiente e concordano sulla necessità di intraprendere un percorso di sviluppo, promozione e diffusione di tali principi. Le Parti riconoscono altresì l'opportunità di operare, ciascuna in relazione al proprio ruolo, in maniera responsabile, consapevole e nel rispetto della disciplina legislativa e contrattuale in materia.
2. In caso di mancato rispetto di quanto sopra indicato da parte del datore di lavoro, le parti datoriali adotteranno le sanzioni previste dal proprio Statuto nei confronti del socio inadempiente.
3. In ottemperanza al disposto di cui all'art. 9 della Legge n.300/1970 i lavoratori, mediante loro rappresentanze aziendali, ovvero, in mancanza di queste, mediante i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

ART. 5 ATTUAZIONE NORMATIVA D.LGS 81/08

Le Parti stipulanti considerano che le norme di tutela previste dal d.lgs.n.81/2008 siano intese, con la debita collaborazione di tutti gli interessati, a tutela della totalità degli operatori presenti in tutte le attività professionali, anche associative, appartenenti alle professioni rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL e alle strutture che svolgono altre attività e servizi strumentali e/o funzionali alle stesse, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla azienda.

ART. 6 RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA-RLS/RLST

1. La formazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza RLS/RLST potrà essere effettuata anche attraverso piattaforme eLearning sia per la formazione iniziale che per i suoi aggiornamenti, come previsto dall'A.S.R. del 7 luglio 2016 ed in ottemperanza del D.Lgs.n.81/2008.
2. Per lo svolgimento degli adempimenti necessari allo svolgimento dell'incarico alla RLS (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) dovranno essere garantiti gli spazi, gli strumenti e le stesse tutele previste

dalle Legge per le Rappresentanze Sindacali. Per l'esecuzione di questo incarico la retribuzione non potrà subire nessuna decurtazione. In caso di dimissioni della RLS, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti. Per l'espletamento dei suoi compiti avrà a disposizione nelle aziende fino a 10 dipendenti n. 18 ore di permesso retribuito annuo. Nelle aziende con oltre 10 dipendenti avrà a disposizione n. 26 ore di permesso retribuito annuo.

ART. 7 ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

1. La durata normale del lavoro effettivo è fissata in 40 ore settimanali suddivise in cinque o sei giornate lavorative. Nel caso di orario settimanale suddiviso su 6 giorni, l'orario di lavoro individuale sarà di 36 ore, a parità di retribuzione. Particolari criteri di ripartizione dell'orario settimanale potranno essere concordati a livello aziendale.
2. L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'impresa per l'inizio dell'attività lavorativa.
3. Salvo quanto previsto al successivo punto 4, per lavoro effettivo deve intendersi ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non rientra in tale accezione il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi goduti sia all'interno che all'esterno dell'azienda e le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.
4. Il tempo passato a disposizione dell'impresa in attesa di impiego o per il trasferimento da un posto di lavoro ad un altro, nell'ambito del normale orario di lavoro, è considerato come lavoro effettivo.
5. Nel caso in cui il lavoratore presentatosi in orario non dovesse essere adibito al lavoro o gli venisse richiesta una prestazione di durata inferiore a quella prevista, ha diritto alla retribuzione senza decurtazione per le ore non lavorate.
6. Per accrescere la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo della capacità produttiva e assecondare le variazioni di intensità dell'attività produttiva, le Parti, ai sensi degli artt. 3 e 4 del D.Lgs 66/2003, riconoscono idonea l'adozione di una articolazione multiperiodale dell'orario di lavoro contrattuale in base alla quale l'orario viene realizzato in regime ordinario come media plurisettimanale in un periodo non superiore a dodici mesi. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario mensile contrattuale, sia nei periodi di superamento che di riduzione dell'orario contrattuale. A livello aziendale, tramite appositi accordi sottoscritti tra le Parti stipulanti il presente contratto, verranno concordate le modalità applicative dell'articolazione oraria di cui al comma precedente da ritenersi vincolante per tutti i lavoratori interessati.
7. Le spese di trasporto, vitto e pernottamento verranno rimborsate dal datore di lavoro così come previsto dall' art.49.
8. Sono fatti salvi gli accordi aziendali sindacali in tema di orario di lavoro.
9. Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, qualora l'attività lavorativa si svolga al di fuori del normale orario di lavoro, per il tempo strettamente necessario al regolare funzionamento dei servizi, non è dovuto alcun compenso ulteriore salvo le maggiorazioni previste ai sensi del presente CCNL all'art 14.




10. I lavori di manutenzione, riparazione, sorveglianza, pulizia degli impianti, e tutti quei servizi che debbono essere eseguiti al di fuori del normale orario di lavoro, per il regolare espletamento delle suddette attività ovvero per garantire la sicurezza degli stessi preposti, nonché le verifiche e le prove straordinarie ovvero la realizzazione dell'inventario annuale, possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale.

11. Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile a tutti i dipendenti.

12. Laddove non sussistano impedimenti di carattere tecnico, organizzativo e produttivo e fatte salve le prassi in atto, potranno essere definiti in sede aziendale sistemi di flessibilità in entrata ed in uscita dell'orario di lavoro giornaliero.

13. La durata massima dell'orario di lavoro è soggetta alla disciplina legislativa vigente.

Da tali regimi di orario sono escluse le figure professionali cui siano riconosciute mansioni direttive.

ART. 8 LAVORO A DOMICILIO – REGOLAMENTO

Definizione:

Il lavoratore a domicilio esegue, con vincolo di subordinazione, nel proprio domicilio o in un locale di cui abbia la disponibilità, con l'aiuto accessorio dei componenti della sua famiglia conviventi ed a carico (ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti), lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime/accessori ed attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.

Si ha subordinazione quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche ed i requisiti del lavoro da eseguire, ed il suo lavoro consista nell'esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente.

Chi esegue lavori in locali di pertinenza del committente, anche se per l'uso degli stessi e degli eventuali mezzi di lavoro in essi esistenti corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura, non è lavoratore a domicilio. Viene invece considerato, ad ogni possibile effetto, lavoratore dipendente a tempo indeterminato.

Nemmeno il lavoratore che svolge al suo domicilio mansioni di concetto o mansioni specialistiche, per le quali viene retribuito non in base a tariffe di cottimo pieno, può essere considerato lavoratore a domicilio.

Casi di non ammissibilità del ricorso al lavoro a domicilio:

E' tassativamente vietata l'esecuzione di lavoro a domicilio di attività per le quali è previsto l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o la incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.

E' vietato ai committenti lavoro a domicilio di interagire con mediatori o intermediari comunque denominati i quali, congiuntamente alle persone alle quali hanno commesso lavoro a domicilio, sono considerati, ad ogni possibile effetto, alle dipendenze del datore di lavoro per conto e nell'interesse del quale hanno svolto la loro attività.

In occasione di programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione che abbiano determinato licenziamenti o sospensioni dal lavoro è vietato, alle aziende interessate, affidare lavoro a domicilio per un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalla cessazione delle sospensioni.

Responsabilità del lavoratore a domicilio:

Il lavoratore a domicilio è responsabile nei confronti del datore di lavoro di tutto il materiale ricevuto in consegna nonché per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, come da istruzioni ricevute.

Retribuzione:

Ai lavoratori a domicilio dovrà essere erogato il trattamento economico salariale previsto per gli operai interni, tenuto conto della categoria o della qualifica corrispondente. Detto trattamento rappresenta una tariffa di cottimo pieno, costituita dalla paga base nazionale percepita dagli operai interni, maggiorata dalla percentuale per lavoro a cottimo e delle eventuali indennità accessorie, se previste. Dovrà utilizzarsi la seguente formula:

$$\text{quota oraria operaio interno}/60 = \text{quota minuto}$$

le eventuali indennità accessorie giornaliere dovranno essere tradotte in quota minuto tramite il divisore 480. La misurazione tecnica del tempo necessario ad un lavoratore di normale capacità per eseguire l'operazione o il gruppo di operazioni ad esso richieste (tempo di lavorazione = minuti di impiego per la realizzazione di una singola operazione) diverrà base di computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, che risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui innanzi per i tempi accertati nel modo prima indicato.

Le variazioni in aumento/diminuzione della retribuzione contrattuale nazionale e delle eventuali indennità accessorie determineranno, con la stessa decorrenza, l'aggiornamento delle tariffe di cottimo.

In caso di controversie sulla quantificazione delle tariffe di cottimo la parte interessata (associazione dei datori di lavoro o dei prestatori d'opera), con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori a domicilio, potrà chiedere la costituzione di apposita Commissione paritetica che valuterà la corretta definizione delle tariffe di cottimo pieno ed il loro aggiornamento, sulla base degli elementi forniti e di quelli eventualmente richiesti perché ritenuti utili al fine di facilitarne la determinazione. I criteri di formazione e di funzionamento di tale Commissione saranno comunque determinati congiuntamente dalle Associazioni territoriali degli Imprenditori e delle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori. Le decisioni assunte dalla Commissione potranno avere valenza provinciale o per zone omogenee.

In caso di difficoltà non diversamente superabili per la costituzione della Commissione o per la determinazione delle tariffe una delle due parti, dopo aver sentito l'altra, potrà richiedere alle Organizzazioni firmatarie del presente CCNL di intervenire, con decisione vincolante, per la rimozione delle cause che non hanno consentito l'attuazione di quanto sopra previsto.

Maggiorazione della retribuzione:

In coincidenza con ogni periodo di paga dovrà essere corrisposta al lavoratore a domicilio, a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali ed infrasettimanali, una maggiorazione del 15% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavoratore stesso nel corso del periodo considerato.

In applicazione della Legge 297/1982 l'indennità sostitutiva del TFR viene determinata nella misura del 5% da calcolarsi sulla retribuzione globale comprensiva della maggiorazione di cui prima. Tale importo verrà corrisposto al termine del rapporto di lavoro con le rivalutazioni come per legge.




111

Dovrà altresì essere corrisposta una maggiorazione nella misura del 2% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita, senza tener conto della maggiorazione del 15%, a titolo di rimborso spese per l'uso di macchine, locali, energia ed accessori.

ART. 9 LAVORATORI DISCONTINUI

La durata normale del lavoro per il seguente personale addetto in misura prevalente all'attività di semplice attesa o custodia quali:

- custodia anche di magazzino
- guardiani diurni e notturni
- portieri
- personale addetto all'estinzione degli incendi
- sorveglianti
- personale addetto agli impianti di riscaldamento e ventilazione, produzione e trasformazione energia elettrica è fissata nella misura di 45 ore settimanali.

ART.10 SOSPENSIONE DEL LAVORO E RECUPERI

1. In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nella giornata, non superino nel loro complesso i 60 minuti.
2. In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore nella sede di lavoro questi ha diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.
3. È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture. Le modalità di recupero sono definite in sede aziendale.
4. La norma di cui al precedente capoverso non si applica nel caso di scioperi.

ART. 11 FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO CONTRATTUALE DI LAVORO-ELASTICITÀ

1. In considerazione di particolari situazioni produttive, collegate ad incrementi di attività di carattere stagionale, è comunque consentito alle imprese di ripartire la durata normale dell'orario di lavoro su 6 giorni,



Fill

con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive settimane.

2. Pertanto, qualora dall'andamento della prestazione giornaliera assegnata derivi che in un mese venga superato l'orario contrattuale previsto e che in un altro esso non venga raggiunto, non si dà luogo a compensi aggiuntivi detrazioni, compensandosi tra di loro le misure delle prestazioni mensili e realizzandosi le ore contrattualmente previste nell'arco di un periodo di 12 mesi.

3. Pertanto le eventuali ore eccedenti l'orario mensile potranno essere accantonate e recuperate in periodi di minor attività senza dar luogo a compensi aggiuntivi.

4. Le ore lavorate in eccedenza a quelle previste contrattualmente e non recuperate entro il 31/12 di ogni anno saranno pagate con la maggiorazione del 10% salvo che il lavoratore ne richieda l'utilizzo e l'azienda possa consentirlo.

5. La flessibilità dell'orario di lavoro, così come disciplinata dal presente articolo, deve ritenersi vincolante per tutti i lavoratori e non prevede il lavoro domenicale.

6. L'azienda deve mettere a conoscenza i lavoratori della volontà di utilizzare l'istituto della Flessibilità attraverso l'affissione o la consegna della richiesta. Una copia deve essere inviata alle OO.SS. firmatarie del presente contratto per conoscenza.

7. Nella richiesta devono essere indicate le modalità di esecuzione della Flessibilità: inizio, termine, orario richiesto ai lavoratori.

8. Una forma di flessibilità individuale analoga a quella sopra riportata potrà essere concordata tra l'azienda e le lavoratrici madri o i lavoratori padri, su richiesta di questi ultimi, nei primi tre anni di vita dei figli, allo scopo di meglio conciliare le esigenze familiari con l'attività lavorativa.

9. Il presente articolo non si applica ai lavoratori ed alle fattispecie sotto elencate:

- personale direttivo, preposto alla direzione tecnica ed amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa;
- capi reparto o capi turno;
- manutentori;
- lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia;
- nei casi di forza maggiore ed in quelli nei quali la cessazione del lavoro ad orario normale costituisce un pericolo o danno alle persone o alla produzione (ad es. l'assenza di un lavoratore turnista, che comporta la necessità di far prolungare il lavoro al turnista precedente).

ART. 12 BANCA DELLE ORE

1. Le Parti convengono di istituire la banca delle ore. Nell'ambito della contrattazione aziendale o individuale, il lavoratore può optare, in alternativa alla remunerazione come straordinarie delle ore prestate, per l'accantonamento delle ore medesime nella banca ore individuale dalla quale attingere per fruire dei riposi supplementari.

2. Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle ore nei limiti previsti dall'art. 14.



3. Su base volontaria i lavoratori possono cedere a titolo gratuito, ai propri colleghi che si trovino nella condizione di assistere figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, una quota delle ore accantonate di cui al punto.

4. Il saldo massimo della Banca delle Ore potrà essere di 168 ore, a favore del Lavoratore o del datore di lavoro.

5. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, il saldo della banca delle ore sarà addebitato o accreditato con le competenze di chiusura del rapporto.

ART. 13 MODALITÀ DI FRUIZIONE

1. Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore entro 5 giorni dalla fruizione.

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

3. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi supplementari, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato.

4. I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore.

5. Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.

6. Il datore di lavoro in caso di mancata richiesta di fruizione dei riposi compensativi per le ore depositate in banca ore potrà, entro il 31 dicembre di ogni anno, individuare il periodo entro il quale il lavoratore debba comunque procedere alla fruizione delle ore maturate e residue relative all'anno precedente, entro un periodo massimo di 52 settimane.

7. Qualora tali recuperi non siano stati disposti ovvero siano solo parziali, l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore il monte ore non utilizzato con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario, al netto della quota già corrisposta ai sensi dell'art. 14 comma 3.

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

9. I riposi compensativi di cui all'art. 16. non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.

10. Sono fatti salvi eventuali accordi collettivi decentrati in essere in materia di flessibilità.

11. Su richiesta del lavoratore, con l'accordo del Datore di lavoro, ed al massimo per 1 (una) volta all'anno eventuali saldi d'intensificazione potranno essere monetizzati con la retribuzione corrente.

12. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di diminuzione dell'orario contrattuale.

ART. 14 LAVORO STRAORDINARIO

1. Le prestazioni lavorative svolte oltre il normale orario settimanale di cui all' art. 7 del presente contratto sono considerate lavoro straordinario. In caso di utilizzo dell'istituto della flessibilità/multiperiodicità dell'orario di lavoro, il lavoro straordinario decorre soltanto al superamento della media oraria calcolata "a consuntivo" in base all'articolazione di cui all'art. 7 comma 6 e all'art 11.

2. È facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni lavorative straordinarie nel limite massimo di 250 ore annue per ogni lavoratore.

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è sempre ammesso, anche in deroga al limite di 250 ore, in relazione a: casi di eccezionali esigenze tecnico produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;

- casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
- eventi particolari come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti e in tempo utile alla RSA.

Gli straordinari effettuati per queste cause non si computano ai fini del raggiungimento del limite legale (250 ore) o contrattuale dello straordinario.

3. Le parti concordano che una quota pari al 100% del monte ore previsto dal superiore punto 2, possa confluire, al netto della maggiorazione economica oraria, previo accordo con il lavoratore e sentita - ove presente - la RSA aziendale, nella Banca delle ore. La maggiorazione oraria anzidetta dovrà comunque essere liquidata al lavoratore, in misura pari al 25%.

4. Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.

5. Le maggiorazioni sono comprensive della loro eventuale incidenza sui vari istituti contrattuali e di legge e non sono computabili ai fini di tali istituti, salvo quanto diversamente ed espressamente disposto dai singoli articoli del presente contratto. Inoltre, tali maggiorazioni non sono cumulabili fra di loro, per cui quella maggiore assorbe la minore

6. Le maggiorazioni per il lavoro straordinario svolto da lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigione verranno calcolate sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 27 del presente contratto, tenuto conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo trimestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a 90 giorni.

7. Per le prestazioni lavorative straordinarie sono previste le seguenti maggiorazioni sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 27 del presente contratto:

	Maggiorazioni
Lavoro straordinario diurno prime 5 ore settimanali	15%
Lavoro straordinario entro le 48 ore settimanali	10%




7/11

Lavoro straordinario eccedente la 48° ora settimanale	15%
Lavoro straordinario notturno	25%
Lavoro ordinario festivo	10%
Lavoro straordinario festivo diurno	20%
Lavoro straordinario festivo notturno	30%

8. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 25% sulla quota oraria della normale retribuzione. Resta salvo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.

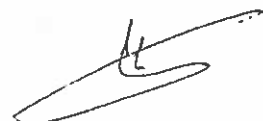
ART. 15 LAVORO NOTTURNO

1. Sempre che non si tratti di turni regolari di lavoro, è considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00.

	Maggiorazioni
Lavoro notturno in genere	15%
Lavoro notturno per turni 6x6 a rotazione	15%
Lavoro notturno con prestazione di un lavoratore stabilmente assegnato in via continuativa al turno di notte	30%
Lavoro domenicale e festivo notturno	20%

ART. 16 RIPOSI SETTIMANALI E RIPOSI COMPENSATIVI

1. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.
2. Il lavoratore straniero ovvero con esigenze religiose diverse - e solo se le esigenze organizzative lo permettano può beneficiare di un riposo settimanale in un giorno diverso, concordato tra le parti. In tal caso, al lavoratore non verranno applicate le maggiorazioni salariali per il lavoro domenicale né le disposizioni contrattuali che prevedono riposi compensativi.



3. Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla Legge n.370/1934 dovranno essere retribuite con le maggiorazioni previste dall' art. 14 da considerarsi omnnicomprehensive e non cumulabili.

Resta fermo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni legislative vigenti in materia. Tali maggiorazioni sono omnnicomprehensive e non cumulabili.

4. Qualora una delle festività elencate all'art. 20 dovesse cadere di domenica ovvero nel giorno concordato con il lavoratore straniero in relazione al punto n.2 del presente articolo, al lavoratore verrà corrisposta una ulteriore giornata di retribuzione di fatto di cui all'art. 27 unitamente alla retribuzione mensile.

ART. 17 PERMESSI RETRIBUITI

1. In alternativa al pagamento delle festività soppresse di cui alla Legge n.54/1977 e al DPR n.792/1985, i lavoratori usufruiranno di 18 ore di permessi retribuiti che dovranno essere utilizzati entro l'anno solare.

2. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadono e devono essere pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art. 27 del presente contratto in atto al momento della scadenza ovvero è possibile fruirla entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo fatta salva la possibilità da parte dei datori di lavoro di veicolare la fruizione entro un certo lasso di tempo prevedendo tutte le forme di fruizione entro i 18 mesi successivi all'anno di maturazione.

3. In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero o frazione di mese pari o superiore a 15 giorni di servizio prestato.

4. I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione, superiori a 15 giorni.

5. Previo specifico accordo fra le OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto, può essere prevista la possibilità di erogare i permessi in busta paga mensilmente.

ART. 18 PERMESSI PER DECESSO E GRAVI INFERMITÀ DI FAMILIARI

1. In applicazione dell'art.4 c.2 della Legge n.53/2000 e degli artt.1 e 3 del Regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale n.278/2000, il lavoratore e la lavoratrice hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. Per fruire del permesso, l'interessato è tenuto a comunicare previamente all'azienda l'evento che dà titolo al permesso medesimo ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato.

2. La suddetta disciplina si applica anche a favore di persona convivente con il lavoratore o la lavoratrice qualora il rapporto perduri da due anni e risulti da certificazione anagrafica.

3. Alla ripresa del servizio, il lavoratore è tenuto, entro il termine 7 giorni, a presentare idonea certificazione rilasciata da un medico del Servizio Sanitario Nazionale ovvero ad esso convenzionato ovvero, in caso di ricovero o di intervento chirurgico, dalla struttura ospedaliera o dalla clinica presso la quale il familiare del lavoratore, ai sensi dei commi 1 e 2 del presente articolo, è stato ricoverato. In mancanza di tale attestazione, i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore permessi.



III.

4. Un congedo straordinario può essere richiesto dal lavoratore in casi di gravi calamità e la durata sarà strettamente rapportata alla natura dell'evento calamitoso.
5. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui sopra, la lavoratrice o il lavoratore possono concordare con il datore di lavoro, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a tre giorni.
6. Nell'accordo, stipulato in forma scritta sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore, sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa. Dette modalità devono comportare una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti. La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.
7. Qualora venga accertato il venire meno delle circostanze che avevano determinato la concessione del permesso, il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie e i giorni di permesso non goduti potranno essere utilizzati qualora dovessero verificarsi nel corso dell'anno ulteriori eventi che giustificano la loro richiesta.

ART. 19 CONGEDI PER GRAVI MOTIVI FAMILIARI


1. Ai sensi dell'art.4 c.2 della Legge n.53/2000, il lavoratore può richiedere un periodo di congedo per gravi motivi, espressamente indicati dal Decreto Interministeriale n.278/2000, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'art.433. del Codice Civile anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.
2. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a 2 due anni.
3. Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo - di norma con la precisazione della durata minima dello stesso - e documentando, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il grado di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.
4. Il lavoratore dovrà altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art.3 del citato Decreto Interministeriale.

ART. 19 bis. SOSTEGNO ALLE DONNE VITTIMA DI VIOLENZA DI GENERE

In aggiunta a quanto previsto dall'articolo 24, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 "congedo indennizzato per le donne vittime di violenza di genere", durante il periodo di congedo, saranno garantite gratuitamente, n.10 ore di assistenza psicologica/psichiatrica attraverso l'Ente Bilaterale 6EBIC ed il Fondo Salus

ART. 20 LAVORO FESTIVO

1. È considerato lavoro festivo quello prestato il:
 - a. 1° gennaio (Capodanno);
 - b. 6 gennaio (Epifania);



10.

- c. lunedì di Pasqua;
- d. 25 aprile
- e. 1° maggio (Festa del lavoro);
- f. 2 giugno (Festa della Repubblica);
- g. 15 agosto (Assunzione);
- h. 1° novembre (Ognissanti)
- i. 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- j. 25 dicembre (S. Natale);
- k. 26 dicembre (S. Stefano);
- l. giorno del S. Patrono del luogo di lavoro.

ART. 21 FERIE

1. Il personale ha diritto ad un periodo di ferie annuali retribuite nella misura di 4 settimane.
2. Compatibilmente con le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori, è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie, pari a due settimane consecutive, nei periodi di minor lavoro.
3. Le ferie sono interrotte in caso di sopraggiunta malattia o infortunio non sul lavoro, di durata superiore a 7 giorni, in presenza di comunicazione tempestiva al datore di lavoro.
4. Durante il periodo di ferie decorre la normale retribuzione di fatto di cui all'art 27. del presente contratto.
5. Per ragioni di servizio, il datore di lavoro può richiamare il lavoratore dalle ferie fermo restando il diritto del lavoratore a completare successivamente il periodo di ferie nonché ad ottenere il rimborso delle spese sostenute per il rientro e per il ritorno nel luogo dove trascorre le ferie.
6. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie deve essere calcolata dividendo per 26 la retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 27 del presente CCNL, considerando i mesi interi o le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni di servizio prestati e le giornate di ferie godute.
7. Il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di ferie non si presenti al lavoro senza giustificato motivo verrà considerato dimissionario.

ART. 22 DIRITTO ALLO STUDIO

1. Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, i datori di lavoro concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962 n.1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio



1942 n.86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.

2. I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.

3. Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.

4. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma 2.

5. I permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

6. In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.

7. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori a tre mesi prima dell'inizio del corso di studio o comunque a tre mesi dalla eventuale effettiva fruizione dei permessi.

8. Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo comma e quinto comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la RSA ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

9. I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato d'iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.

10. Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.

11. È demandato alle Organizzazioni Sindacali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al capoverso del presente articolo, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

ART. 23 CONGEDI PER FORMAZIONE

1. Ai sensi dell'art.5 della Legge n.53/2000, il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola

511

dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

2. Il lavoratore è tenuto a presentare richiesta scritta all'azienda almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

3. La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di non accoglimento o differimento del congedo, informerà il lavoratore interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

4. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda o dall'unità produttiva per l'esercizio di tale diritto non dovranno superare l'uno per cento (1%) del totale della forza occupata, dovendo comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva, mediante accordi con la RSA.

5. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

6. Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

7. In presenza di una grave e documentata infermità intervenuta durante il periodo di congedo, previa comunicazione scritta al datore di lavoro, questa comporta l'interruzione del congedo medesimo.

ART. 24 DISCIPLINA DELLA RICHIESTA DI CONGEDO

1. L'azienda è tenuta, non oltre i 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicarne l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle comprovate ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del lavoratore, la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

2. Nel caso di rapporti a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto ovvero quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente disposizione.

3. Il congedo può essere inoltre richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 18, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Quando la richiesta di congedo è riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

4. Il dipendente, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del congedo, previo preavviso all'azienda non inferiore a 7 giorni.



111

ART. 25 CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

Durante il periodo di congedo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

ART. 26 NORMALE RETRIBUZIONE

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a. paga base nazionale conglobata
- b. welfare contrattuale
- c. eventuali superminimi
- c. premi di risultato variabili
- d. scatti di merito o professionalità
- e. altre voci derivanti dalla contrattazione decentrata.

ART. 27 RETRIBUZIONE DI FATTO - TIPOLOGIE DI RETRIBUZIONE

1. La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui all'art. 26 del presente CCNL nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo. Restano esclusi dalla retribuzione di fatto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario, i premi di risultato variabili e le gratificazioni straordinarie una tantum e ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

2. La retribuzione mensile, normale o di fatto, viene calcolata in misura fissa non variabile in rapporto alle festività, ai permessi retribuiti, ai giorni di riposo settimanale di legge che cadono nel periodo di paga e alla distribuzione dell'orario settimanale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Tale retribuzione ricomprende pertanto tutti i giorni di calendario che costituiscono il mese al quale fa riferimento.

3. La paga base nazionale conglobata è determinata sulla base dei minimi retributivi individuati all'art. 115 del presente CCNL.

4. La quota giornaliera della retribuzione, normale ovvero di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale "26". La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo l'importo mensile per "173".

Nei sistemi di orario basati su turni di 6 ore (6x6) la retribuzione oraria fino alle 40 ore settimanali si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 156.

5. In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto di cui al precedente articolo per tutto il periodo della sospensione, salvo in caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.



ART. 28 CONDIZIONI D'INGRESSO

Lavoratori di primo ingresso: al fine di favorire le assunzioni di lavoratori a tempo indeterminato, non in possesso dei requisiti anagrafici di legge previsti in materia di Apprendistato e privi delle necessarie pregresse competenze inerenti le mansioni richieste, non avendole essi, formalmente dichiarate in sede di assunzione, le aziende potranno inizialmente inquadrarli, per il periodo massimo di effettivo lavoro indicato nella successiva tabella, ad un livello immediatamente inferiore rispetto a quello riferibile alle mansioni di destinazione. Al fine di poter utilizzare le suddette "condizioni d'ingresso" l'azienda deve darne comunicazione preventiva scritta all'Ente Bilaterale 6EBIC, autocertificando di non aver proceduto entro i 6 mesi precedenti a licenziamenti collettivi per riduzione del personale riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni per le quali saranno effettuate le assunzioni con i "livelli iniziali" e che il lavoratore neoassunto non ha precedentemente prestato attività lavorativa presso la stessa.

Per le aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di 2 (due) anni dalla loro costituzione o dall'avvio di una nuova attività, le Parti prevedono la possibilità di poter assumere i propri lavoratori dipendenti, ad 1 (uno) livello di inquadramento iniziale inferiore, sempre previa comunicazione da inviare all'Ente Bilaterale 6EBIC,

Livello di approdo	Livello di inquadramento iniziale	Durata
2°	3°	24 mesi
3°	4°	24 mesi
4°	5°	22 mesi
5°	6°	22 mesi
6°	7°	20 mesi

Superati i periodi indicati nella precedente tabella, la progressione di carriera non potrà essere posticipata per nessun motivo o causa.

Le Parti convengono che in caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di mansioni rientranti in nei livelli dal 3° al 6° qualora quest'ultimo abbia un'esperienza professionale pregressa inferiore ai 5 anni nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, le "retribuzioni di primo ingresso", ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento come di seguito indicato:

- primo anno: 7,5%
- secondo anno: 5%

Al fine di poter utilizzare le suddette riduzioni retributive l'azienda deve darne comunicazione preventiva scritta all'Ente Bilaterale 6EBIC, autocertificando di non aver proceduto entro i 6 mesi precedenti a licenziamenti collettivi per riduzione del personale riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni per le quali saranno effettuate le assunzioni con le retribuzioni ridotte e che il lavoratore neoassunto non ha precedentemente prestato attività lavorativa presso la stessa.




70.

Le parti concordano sulla opportunità di incontrarsi, entro 1 (uno) anno dalla firma del presente CCNL, al fine di verificare e/o meglio disciplinare le relative modalità applicative della disposizione di cui ai precedenti commi, provvedendo, ove occorra, ad apportare le necessarie modifiche affinché le previsioni ivi contenute possano al meglio contribuire a governare processi di mantenimento e/o miglioramento dei livelli occupazionali in particolare in zone depresse.

ART. 29 DEFINIZIONE ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

“Retribuzione Mensile Normale” o “RMN”: s’intende quella costituita dai seguenti elementi:

- 1) paga base nazionale;
- 2) eventuali scatti d’anzianità;
- 3) eventuali superminimi ed assegni “ad personam” continuativi;
- 4) tutti gli altri elementi retributivi derivanti dalla contrattazione collettiva che siano stati previsti utili per le retribuzioni differite ed il TFR.

Le retribuzioni condizionate, quali premi presenza, indennità sostitutiva di trasporto, premi di produttività, indennità correlate ai modi della prestazione (quali indennità di trasferta, trasfertisti, di turno, di maneggio denaro, ecc.) non rientrano nella RMN e non sono utili ai fini della determinazione della stessa e, quindi, delle aliquote orarie/giornaliere per la determinazione delle integrazioni d’infortunio o malattia, sia professionali sia extraprofessionali. Inoltre, tali voci retributive sono già comprensive dei ratei afferenti ferie, festività, riposi, tredicesima e TFR e, pertanto, sono ininfluenti nella determinazione retributiva di tali Istituti.

“Retribuzione Oraria Normale” o “RON”: si ottiene dividendo convenzionalmente la “Retribuzione mensile normale” per 173 per i Dipendenti che svolgono l’orario settimanale di 40 ore e 195 per quelli che svolgono l’orario settimanale di 45 ore (discontinui);

“Retribuzione Giornaliera Normale” o “RGN”: si ottiene dividendo la Retribuzione Mensile Normale per il divisore convenzionale 26;

“Retribuzione lorda mensile di fatto”: s’intende la somma lorda mensile od annuale dovuta al Lavoratore, comprensiva di tutte le voci stabili, almeno nel periodo considerato, della sua retribuzione. Nel caso sia prevista un’integrazione mensile variabile, al fine di garantire un certo importo mensile lordo fisso, l’importo mensile garantito coincide con la “Retribuzione di Fatto”;

“Rimborso spese”: s’intende il ristoro delle spese sostenute dal Lavoratore in nome e per conto del Datore, ivi comprese le spese per vitto e pernottamento, nei limiti della normalità o preventivamente concordate, conseguenti al lavoro comandato al di fuori della sede abituale di lavoro;

“Giorni”: il computo si effettua secondo i criteri dell’Art. 2963 c.c.

“Giorni lavorabili”: il computo si effettua deducendo dai giorni dell’anno di calendario i giorni festivi, i giorni di riposo, quelli di ferie contrattualmente previste ed i giorni di festività infrasettimanali cadenti nell’anno.



FU

ART. 30 PAGA BASE NAZIONALE

La determinazione della paga base nazionale è contenuta nella tabella riportata all'art. 115 del presente CCNL.

ART. 31 CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE ED EVENTUALI ECCEDENZE TABELLARI

1. Restano ferme le condizioni retributive di miglior favore in atto alla data di stipulazione del presente accordo.
2. Le eventuali eccedenze tabellari saranno conservate come "Elemento riassorbibile".

ART. 32 TELELAVORO

Telelavoro: definizione - E' una forma d'organizzazione del lavoro a distanza, resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore (Lavoratore dipendente) e l'Azienda, che le Parti reputano particolarmente utile alle lavoratrici al fine di conciliare i tempi di lavoro con le esigenze familiari.

Il Telelavoro è solo un modo particolare di svolgimento della prestazione lavorativa, ed è parte dell'organizzazione dell'Azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno e, spesso, coincide con l'abitazione del telelavoratore.

Il telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti dei Lavoratori dipendenti che svolgono l'identica attività nei locali aziendali. In quanto compatibile, il telelavoratore è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo del Datore di lavoro.

Telelavoro: tipologie - Il Telelavoro può essere di tre tipi:

- a. domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
- b. mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
- c. da remoto o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore, né con gli uffici aziendali;
- d. misto: nel caso in cui solo parte della prestazione complessiva avvenga all'interno dell'Azienda.

Telelavoro: ambito - Il Telelavoro si applica esclusivamente ai Lavoratori subordinati.

Il Telelavoro può svolgersi a tempo pieno ed anche con contratto a tempo parziale, a tempo indeterminato o a tempo determinato.

Il centro di Telelavoro o la singola postazione nell'abitazione del telelavoratore non configurano un'unità produttiva autonoma dell'Azienda.

- Telelavoro: condizioni - Il Telelavoro ha carattere volontario sia per l'Azienda che per il Lavoratore dipendente.



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

Il compito d'individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione di secondo livello da effettuarsi dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

- Telelavoro: formazione - I telelavoratori, a parità di prestazioni lavorative, dovranno poter fruire della formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che utilizzano e sulle caratteristiche di tale forma d'organizzazione del lavoro.

Tale formazione sarà fornita dalle strutture formative paritetiche locali, ove presenti. In loro assenza, dovrà essere fornita conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche regionali o nazionali per la specifica attività.

- Telelavoro: postazione di lavoro - La postazione del telelavoratore ed 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 Datore. Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del telelavoratore, che avvenga entro 3 anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, od un eventuale minor termine previsto nel contratto di telelavoro, comporterà che le spese di postazione sostenute siano, pro-quota, a carico del telelavoratore.

L'Azienda è tenuta a fornire al telelavoratore tutti i necessari supporti tecnici.

In ogni caso l'Azienda si fa carico dei costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal telelavoratore, salvo che ciò sia imputabile a mancata diligenza, dolo od imperizia grave del telelavoratore stesso.

Protezione dei dati - L'Azienda adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software atti a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal Lavoratore dipendente per fini professionali; provvederà ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di Legge e le regole applicabili, relative alla protezione dei dati.

La responsabilità del rispetto di tali norme e regole sarà in capo al telelavoratore.

È demandata alla contrattazione tra Azienda e Lavoratore ogni eventuale restrizione riguardante l'uso d'apparecchiature, strumenti, programmi informatici. All'atto della costituzione del rapporto l'Azienda informerà il telelavoratore sulle sanzioni applicabili in caso di violazione.

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

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

- Diritti del Telelavoratore - Il telelavoratore ha, in proporzione al lavoro svolto, gli stessi diritti normativi, retributivi e sindacali dei Lavoratori dipendenti che operano in Azienda con le medesime mansioni e/o qualifica, nonché ha diritto alle medesime opportunità d'accesso alla formazione ed allo sviluppo della carriera previsti per i Lavoratori dipendenti con mansioni identiche od analoghe.

Il Lavoratore dipendente che passa al Telelavoro nel corso del rapporto conserva, a parità di professionalità richiesta, di lavoro svolto e di tempo dedicato, le condizioni precedentemente acquisite.

711

- Telecontrollo - L'Azienda, previo accordo sindacale, può adottare strumenti di telecontrollo nel rispetto del D. Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, del D.L. 151/2015, della Privacy e di ogni altra legge vigente in materia, fermo restando che nessun teledispositivo di controllo quantitativo o qualitativo potrà essere utilizzato all'insaputa dei telelavoratori o solo con il loro consenso.

Competenza normativa della Commissione Bilaterale - Ogni questione dubbia in materia di strumenti di lavoro di disciplina e di responsabilità dovrà essere definita dalla Commissione bilaterale prevista dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

Alla contrattazione di secondo livello, da effettuarsi tra le Parti stipulanti il presente CCNL, è demandato di approfondire:

1. l'adozione di misure dirette a prevenire o ridurre l'isolamento del telelavoratore dall'ambiente di lavoro, come i contatti con i colleghi, l'esercizio dei diritti sindacali e l'accesso alle informazioni aziendali;
2. il carico di lavoro e gli eventuali strumenti di telecontrollo;
3. l'eventuale fascia di reperibilità;
4. la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione del tempo di lavoro al telelavoratore;
5. le fattispecie disciplinamente rilevanti per il telelavoratore e le relative sanzioni.

ART. 33 ASSORBIMENTI

1. A seguito di aumenti nelle suddette tabelle, qualora i datori di lavoro abbiano precedentemente concesso aumenti di merito ovvero questi derivino da scatti di merito o professionalità, tali aumenti non sono riassorbibili. Non sono inoltre riassorbibili gli aumenti riconosciuti unilateralmente e collettivamente dal datore di lavoro nel semestre precedente alla scadenza del presente CCNL.
2. Qualora gli aumenti precedentemente corrisposti non siano di merito né legati a scatti di merito o professionalità ovvero non siano stati disposti dal datore di lavoro sulla base di contratti collettivi siglati a livello aziendale, in presenza di un aumento delle tabelle tali aumenti possono essere riassorbiti in tutto o in parte solo se è espressamente previsto da eventuali accordi sindacali ovvero all'atto della loro concessione.

ART. 34 TRATTAMENTO PERSONALE DI VENDITA A PROVVISORIO

1. In caso di personale addetto alla vendita, retribuito in tutto o in parte a provvigione, spetterà al datore di lavoro determinare quale sia la parte fissa della retribuzione e quale il tasso di provvigione sulla base media annuale delle vendite. Tale decisione dovrà risultare per iscritto.
2. Resta salvo che al suddetto personale dovrà essere garantita una media mensile superiore almeno del 5% alla paga base nazionale di cui all'art.26 del presente CCNL. Tale media dovrà essere riferita ad un periodo di tempo non eccedente l'anno.

BU.

3. Qualora non venga raggiunto il suddetto minimo tra stipendio e retribuzione, il datore di lavoro verserà mensilmente tale importo al lavoratore, salvo eventuali conguagli alla fine del periodo di cui al punto 2.

ART. 35 TREDICESIMA MENSILITÀ

1. In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente a titolo di tredicesima un importo pari ad 1 mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari.
2. Ai fini del computo della 13a mensilità, ogni dodicesimo viene calcolato sulla base della retribuzione di fatto di cui all'art.27, spettante all'atto della corresponsione.
3. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi per quanti sono i mesi interi o le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni di servizio prestati.

ART. 36 PREMIO DI RISULTATO

1. In sede aziendale potrà essere negoziato un premio di risultato variabile in funzione dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, che siano stati concordati e che possano essere misurati obiettivamente, anche attraverso il ricorso ad eventuali comitati paritetici.
2. Ai fini della validità di suddetto accordo e affinché il premio possa essere detassato e decontribuito, esso dovrà essere sottoscritto con le sigle sindacali e depositato presso il Ministero del Lavoro.

Dichiarazione a verbale

Le Parti concordano sulla opportunità che, in sede di negoziazione del premio di risultato, sia avviato un confronto sulla eventuale attivazione di programmi di welfare aziendale che, oltre ad essere particolarmente agevolati sia dal lato dei lavoratori che dal lato delle aziende, possono rafforzare i legami collaborativi che, oggi più che mai, rappresentano un elemento strategico di competitività delle aziende per la salvaguardia dell'occupazione e, possibilmente, il suo sviluppo.

ART. 37 ASSENZE

1. L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata all'azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente e per permettere il normale svolgimento dell'attività e della programmazione aziendale.
2. L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.
3. L'inosservanza delle prescrizioni sancite dal punto (1) del presente articolo sarà sanzionata nei modi e nelle forme previste in materia di provvedimenti disciplinari di cui all'art. 53, fatta salva la facoltà del datore di lavoro di procedere alla trattenuta di tante quote giornaliere della normale retribuzione di cui all'art. 26 corrispondenti alle giornate di assenza ingiustificata.



ART. 38 MALATTIA

1. Il lavoratore, in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari, deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica, email, pec o fax direttamente ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore; successivamente deve giustificare l'assenza, inviando all'azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro ovvero il numero di certificato emesso dal medico curante. Quanto sopra si applica anche in caso di continuazione ovvero di insorgenza di una nuova malattia senza soluzione di continuità.

2. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

ART. 39 OBBLIGHI DEL LAVORATORE

1. Al fine di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti per legge. Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali.

2. Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicate all'Azienda e successivamente documentate.

3. Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà parzialmente o totalmente il trattamento economico, a carico dell'Azienda, esclusi i giorni di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. Tale comportamento sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 53 costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato all'azienda.

ART. 40 PERIODO DI COMPORTO

1. Il lavoratore non in prova, che debba interrompere il servizio a causa di malattia o infortunio non sul lavoro, avrà diritto alla conservazione del posto, con riconoscimento dell'anzianità relativa a tutti gli effetti, per i seguenti periodi:

a. 180 giorni di calendario con malattia continuativa certificata in un anno solare, inteso come l'arco temporale di 360 giorni calcolati a ritroso partendo dall'ultimo evento di malattia;

b. In caso di malattia per sommatoria, cesserà per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto e del trattamento economico qualora il lavoratore abbia raggiunto nel complesso, durante i 36 mesi antecedenti l'ultimo evento di malattia, 180 giorni di calendario di malattia certificati, anche generati da patologie diverse e/o per periodi non continuativi.

Ju.

c. per le malattie di particolari gravità, intendendosi per tali le patologie oncologiche, sclerosi multipla e cirrosi epatica certificate, la conservazione del posto, su richiesta del lavoratore e dietro presentazione di comprovante certificazione medico-sanitaria, è da considerarsi estesa a 720 giorni di assenza di calendario per malattia – consecutivi o per sommatoria – da calcolarsi entro l'arco temporale di 48 mesi antecedenti l'ultimo evento di malattia.

2. I periodi di aspettativa saranno considerati neutri ai fini del calcolo del periodo di comporto e del trattamento economico.

3. Eguale diritto alla conservazione del posto spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso, fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso, salvo quanto previsto dall'art.7 della Legge n.604/1966.

4. Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento, corrisponderà al lavoratore il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. Ove l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

6. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

7. La conservazione del posto, per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, è limitata al periodo di tre mesi e, comunque, non oltre la scadenza apposta al contratto medesimo.

ART. 41 TRATTAMENTO ECONOMICO PER MALATTIA E RETRIBUZIONE

1. Durante il periodo di malattia il lavoratore non in prova avrà diritto a percepire la retribuzione a titolo di integrazione datoriale come segue:

- Dal 1° al 3° giorno: 50% della normale retribuzione che sarebbe spettata per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario che doveva effettuare il lavoratore. Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, l'Azienda, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio - 31 dicembre), corrisponderà l'indennità di malattia del 50% solo per malattie superiori a 8 giorni, salvo che l'assenza sia dovuta a ricovero ospedaliero, Day Hospital ed emodialisi, e che tali circostanze siano debitamente documentate;

- Dal 4° al 20° giorno: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS sino ad un massimo complessivo del 70% della retribuzione normale lorda che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi che la contrattazione di secondo livello collega all'effettiva presenza;

- Dal 21° al 180° giorno: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'INPS sino ad un massimo complessivo dell'80% della retribuzione normale lorda che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione delle voci legate alla presenza.

Il diritto a percepire i trattamenti integrativi di malattia previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio non sul lavoro da parte dell'INPS ed al rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti per il controllo delle assenze. È diritto dell'Azienda rivalersi nei confronti del Dipendente delle quote anticipate sia per conto dell'INPS sia per conto proprio quando, per inadempienza del Lavoratore, le erogazioni non siano state riconosciute dall'INPS come dovute. Resta impregiudicato il diritto dell'Azienda di sospendere l'erogazione dell'integrazione in caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo, oltre al diritto di attivare l'azione disciplinare conseguente.



Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro ed "in itinere" ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'Azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte al Lavoratore (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi), restando ad essa ceduta dal Lavoratore la corrispondente azione di risarcimento del danno nei confronti del terzo responsabile.

Il Lavoratore è tenuto, sotto la sua responsabilità, a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio extraprofessionale ed "in itinere" al Datore di lavoro, precisando gli estremi del terzo responsabile e/o la compagnia di assicurazione, nonché le circostanze dell'infortunio, rispondendo in solido con il terzo responsabile del risarcimento del danno subito dall'Azienda, impregiudicata l'azione disciplinare.

2- Indennità Inps:

- Dal 4° al 20° giorno: 50% della retribuzione media giornaliera (RMG);
- Dal 21° giorno e fino al 180°: 66,66% della RMG.

ART. 42 INFORTUNIO

1. Ai sensi dell'art.73 del DPR n.1124/1965, a copertura della giornata nella quale avviene l'infortunio che inabilita anche solo temporaneamente il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa, è previsto a carico del datore di lavoro la corresponsione a favore del lavoratore infortunato di un'intera quota giornaliera della retribuzione di cui all'art.27 del presente CCNL.

2. L'indennità carico azienda, in caso di infortunio sul lavoro, deve essere tale da permettere al lavoratore di raggiungere il 100% della retribuzione lorda globale di fatto per un massimo di 180 giorni.

3. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non riconosce per qualsiasi motivo l'infortunio al lavoratore.

ART. 43 ASTENSIONE OBBLIGATORIA PER MATERNITÀ

1. Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, alla lavoratrice verrà corrisposta l'indennità INPS e l'integrazione a carico del datore di lavoro fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione giornaliera.

2. In riferimento alla Legge n.90/1954, in riferimento alle festività che cadono nel periodo di assenza obbligatoria ovvero facoltativa, alla lavoratrice deve essere corrisposta un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS che il datore di lavoro dovrà versare fino al raggiungimento del 100% della quota giornaliera della retribuzione di cui all'art. 27.

ART. 44 ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER MALATTIA

1. Almeno 24 ore prima che siano superati i suddetti limiti alla conservazione del posto di lavoro, il lavoratore a tempo indeterminato, perdurando lo stato di malattia, potrà chiedere di usufruire, previa richiesta scritta con raccomandata a.r. o PEC, di un periodo di aspettativa debitamente certificato di durata non superiore a 6 mesi durante il quale non decorrerà retribuzione.



2. A tal fine la direzione aziendale, su richiesta del dipendente o dei suoi familiari, fornirà lo stato di applicazione della norma contrattuale.
3. Qualora il protrarsi dell'assenza dal lavoro sia connessa ad una patologia grave e continuativa per la quale si rendano necessarie terapie salvavita periodicamente documentata da personale medico specialistico del Servizio Sanitario Nazionale, al lavoratore è riconosciuto il diritto di richiedere tramite istanza per iscritto di poter beneficiare di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuito fino alla propria guarigione clinica ovvero per un periodo non superiore a 12 mesi.
4. Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, dando al lavoratore comunicazione scritta relativa alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.
5. Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti di tempo massimo previsti per il periodo di comporta.
6. Resta salvo che in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, il periodo di comporta dovrà essere computato ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore in aspettativa.

ART. 45 ASPETTATIVA

1. L'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno 2 (due) anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un'aspettativa senza retribuzione, per un periodo massimo di 6 sei mesi.
2. L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito.

ART. 46 CONGEDI PARENTALI

1. Ai sensi dell'art.32 del D.Lgs.n.151/2001, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 mesi.
2. Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:
 - a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - b. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);
 - c. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
 - d. In riferimento alle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, Le parti decidono di applicare quanto previsto dall'art.32 c.1ter del D.Lgs.n.151/2001.

701

3. Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.
4. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.
5. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
6. Ai sensi dell'art.47 del D.Lgs.n.151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
7. I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
8. Per fruire dei congedi di cui al presente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
9. Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

ART. 47 CONGEDI E PERMESSI PER HANDICAP

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art.4 c.1 della Legge n.104/1992 hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
2. In alternativa al prolungamento del congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'art.42 c.1 della Legge n.53/2000.
3. Ai sensi dell'art.42 c.2 del D.Lgs.n.151/2001 così come modificato dalla Legge n.183/2010, dopo il compimento dei tre anni da parte del bambino portatore di handicap, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art.33 della Legge n.104/1992 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa, pur se continuativa, nell'ambito del mese.
4. I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art.33 della Legge n.104/1992 e successive modificazioni.

ART. 48 CONGEDO MATRIMONIALE

1. Fermo restando le norme di legge, in caso di matrimonio spetta al lavoratore non in prova un periodo di congedo retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario.
2. Durante il periodo di congedo matrimoniale, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di cui all'art. 27. del presente contratto.



ART. 49 TRASFERTE

1. Per trasferta (o missione) si intende lo spostamento temporaneo del lavoratore verso un'altra località diversa e distante per più di 10 km rispetto a quella in cui il lavoratore esegue normalmente la propria attività.
2. Al lavoratore in trasferta, spetta una diaria comprensiva delle spese di viaggio, vitto e alloggio e per le spese eventualmente sopportate per conto dell'Azienda debitamente documentate, nonché un'indennità connessa al maggior disagio causato al lavoratore, i cui importi saranno definiti dalla contrattazione di secondo livello o da apposito regolamento interno aziendale.
3. Per le ore di viaggio eventualmente comportanti il superamento dell'orario contrattuale di lavoro, la relativa compensazione verrà disciplinata tramite regolamento/accordo aziendale.
4. Non può essere considerato trasferta l'invio del lavoratore, con l'utilizzo di mezzi aziendali, ad effettuare il servizio in comune o località diversa da quella di assunzione ed entro il limite chilometrico indicato al c. 1.
5. Se al lavoratore verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.
6. Il lavoratore che rifiuta la trasferta senza giustificato e comprovato motivo, potrà essere sottoposto a procedimento disciplinare e, conseguentemente all'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 53, in quanto considerata insubordinazione nei confronti dei superiori e, laddove fosse reiterata, per 2 volte consecutive nell'arco dell'anno solare, sarà considerata grave insubordinazione con conseguente applicazione della sanzione di cui alla lett. e. del punto 11) dell'art. 53.
7. Il precedente comma non si applica alle RSA ed ai dirigenti delle OO.SS. firmatarie del CCNL.
8. Tali disposizioni non si cumulano con i trattamenti aziendali complessivamente di miglior favore.

ART. 50 RIMBORSO SPESE CHILOMETRICO

L'azienda corrisponde al lavoratore che usa il proprio mezzo di locomozione per servizio, un'indennità giornaliera o chilometrica da concordare fra le parti e che deve risultare da atto scritto.

ART. 51 TRASFERIMENTO

1. Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
2. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso di almeno 3 mesi tenuto conto della località di trasferimento.
3. Al lavoratore trasferito di residenza deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio per sé e per le persone di famiglia che lo seguono nel trasferimento, nonché il rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari e del mobilio, per il tempo strettamente necessario al trasferimento.
4. In luogo del rimborso delle spese di vitto e alloggio di cui al comma 3, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere una diaria per il lavoratore e ciascuno dei suddetti familiari per il tempo strettamente necessario al trasferimento.




711.

5. Per tempo strettamente necessario al trasferimento si intende il tempo occorrente per procedere al trasloco. Qualora ciò comporti anche il trasporto di mobilio, al lavoratore saranno riconosciuti i rimborsi o le diarie di cui ai superiori commi 3 e 4 fino a 5 giorni dalla sua consegna presso la nuova residenza.
6. Qualora, per effetto del trasferimento, il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione abitativa ha diritto al rimborso di tale indennizzo.
7. Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.
8. Il trasferimento dà diritto al rimborso dell'eventuale affitto o del mancato godimento ad equo canone dell'alloggio qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 6, fino a concorrenza di tale termine.
9. Il presente articolo non si applica alle RSA ed ai dirigenti delle OO.SS. firmatarie del CCNL, salvo esplicita accettazione da parte del soggetto interessato.

ART. 52 DISTACCO

- Il distacco si configura quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse (concreto) e al fine di evitare i licenziamenti (art.8 Legge 19 luglio 1993 n.236) pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Il lavoratore non può rifiutarsi di andare a prestare la propria attività in distacco; il lavoratore che non accetti il distacco avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento;
- Il distacco deve essere comunicato al lavoratore con un preavviso di 10 (dieci) giorni;
- Il presente articolo non si applica alle RSA ed ai dirigenti delle OO.SS. firmatarie del CCNL.

ART. 52 BIS. MODIFICABILITA' DELLA PRESENTE DISCIPLINA

Trasferimento, Trasferta, Distacco: tenuto conto delle dimensioni ridotte delle aziende che operano in questo settore, è consentita alla contrattazione di secondo livello di modificare anche in peius singoli aspetti riguardanti il Trasferimento la Trasferta ed il Distacco, sulla base di valutazioni di carattere particolare e nel complesso degli istituti e benefici da essa garantiti.

ART. 53 PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E PROCEDURE DI LICENZIAMENTO

1. Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:
 - a. ammonizione verbale;
 - b. ammonizione scritta;
 - c. multa non superiore all'importo di 3 (tre) ore di retribuzione;
 - d. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni di effettivo lavoro;
 - e. licenziamento individuale.



2. La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata entro e non oltre giorni 10 (dieci) da quando il datore di lavoro abbia avuto conoscenza dei fatti e/o degli inadempimenti rilevanti ai fini disciplinari.
3. Il datore di lavoro non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. In tale comunicazione dovrà essere espressamente indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni; tale termine non potrà essere inferiore a cinque giorni lavorativi.
4. I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale devono essere applicati entro non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni.
5. L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore in forma scritta.
6. Se al termine di tale periodo nessun provvedimento è stato adottato, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intenderanno accolte o comunque non si terrà conto della contestazione.
7. Il datore di lavoro che intenda applicare la sanzione al lavoratore dovrà motivare il provvedimento adottato.
8. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
9. Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.
10. Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art.7 della legge n.300/1970.
 - a. Esclusivamente in via esemplificativa e non esaustiva si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi:
 - b. Ammonizione verbale: in caso di infrazione di lieve entità il lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;
 - c. Ammonizione scritta: è un provvedimento di carattere preliminare e si infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi.
 - d. Multa: vi si incorre per:
 - i. inosservanza dell'orario di lavoro;
 - ii. assenza ingiustificata non superiore ad un giorno;
 - iii. negligenza nell'effettuazione del servizio che non abbia creato danno;
 - iv. abusi, disattenzioni di natura involontaria, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano creato danno;
 - v. se assenti dal lavoro per almeno un'ora senza comprovata giustificazione;
 - vi. commetta recidiva nelle infrazioni che abbiano già dato origine al rimprovero scritto.

L'importo della multa è stabilito dal datore di lavoro sulla base dell'elemento soggettivo e della gravità del comportamento addebitato.




711

La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di multa, non prescritti, dà facoltà all'Azienda di applicare al lavoratore il provvedimento di grado superiore della sospensione fino ad un massimo di 10 giorni.

Le Parti sociali stipulanti statuiscono che il datore di lavoro è tenuto a destinare l'importo della multa applicata, detratto dalla busta paga del lavoratore, entro il mese successivo all'adozione del provvedimento disciplinare, secondo i criteri fissati all'interno del regolamento amministrativo dell'Ente Bilaterale 6EBIC.

e. Sospensione: vi si incorre per:

- i. inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;
- ii. assenza ingiustificata di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;
- iii. mancata comunicazione della variazione di domicilio sia durante il servizio sia in periodi di congedo;
- iv. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- v. presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé e/o per gli altri e/o per gli impianti;
- vi. abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo;
- vii. consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in Azienda;
- viii. esecuzione di lavori per proprio conto nei locali aziendali, fuori dell'orario di lavoro;
- ix. insubordinazione verso i superiori;
- x. irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
- xi. atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce, comprensivo del comportamento persecutorio e vessatorio (stalking).
- xii. La recidiva che abbia dato luogo per due volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento del licenziamento.

f. Licenziamento: il lavoratore potrà incorrere nel licenziamento in tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consenta l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:

- i. assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
- ii. assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- iii. abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
- iv. grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- v. danneggiamento grave al materiale aziendale;
- vi. inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità, alla salute e alla sicurezza degli impianti;
- vii. furto in Azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;



80.

- viii. trafugamento o rivelazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule ricette, procedimenti particolari di lavorazione, nonché marchi e brevetti;
- ix. esecuzione di lavori all'interno dell'Azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro non preventivamente autorizzati dal Datore di Lavoro;
- x. rissa o vic di fatto nello stabilimento;
- xi. gravi offese verso i colleghi di lavoro;
- xii. manomissioni di scritturazioni aziendali o false timbratura di schede, contabili e di rilevazione di presenza;
- xiii. alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza;
- xiv. danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici, o di video sorveglianza aziendale;
- xv. concorrenza sleale;
- xvi. altri casi previsti da clausole individuali sottoscritte nelle sedi delle commissioni di certificazione ai sensi dell'art.70 e seguenti del D.lgs.n. 276/2003.

11. L'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo non superiore alla durata di adozione dell'eventuale provvedimento disciplinare. I giorni di sospensione cautelare non saranno retribuiti dall'azienda ove segua il licenziamento.

12. Qualora il licenziamento venga disposto, avrà effetto dal momento dell'avvio del procedimento disciplinare.

13. Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva di preavviso.

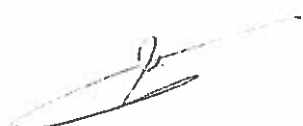
14. Le norme suindicate, nonché quelle contenute nei regolamenti e accordi aziendali, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori, mediante affissione in luogo accessibile a tutti, ovvero allegate al primo cedolino paga per conoscere le conseguenze dei loro comportamenti.

15. Le parti condividono l'esigenza di poter adeguare o implementare le mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari in base alle esigenze aziendali e se non chiaramente identificabili in quelle elencate dal presente articolo.

16. L'azienda che intende adeguare o implementare le mancanze dei lavoratori oggetto di provvedimenti disciplinari, deve fare richiesta scritta alle OO.SS. firmatarie del presente contratto a livello territoriale o aziendale. Entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta inviata dall'azienda, le OO.SS. devono fissare un incontro al fine di ottemperare alla regolamentazione delle mancanze disciplinari.

Procedure in caso di licenziamento

a. In caso di licenziamento si osservano le seguenti disposizioni: il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.



- b. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.
- c. Ferma restando l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'art.7 della Legge 20 maggio 1970 n.300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'art.3, seconda parte, della Legge 15 luglio 1966 n.604 e s.m.i., qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'art.18, ottavo comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300, e successive modificazioni, nei confronti di lavoratore assunto prima del 7 marzo 2015 deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore.
- d. Nella comunicazione, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.
- e. La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'art.410 del codice di procedura civile.
- f. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.
- g. Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.
- h. La procedura di cui trattasi, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione provinciale di conciliazione, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di sette giorni di cui sopra, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.
- i. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASPI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'art.4 c.1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003 n.276.
- l. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'art.18, settimo comma, della Legge 20 maggio 1970 n.300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli artt.91 e 92 del codice di procedura civile.
- m. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 5, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni.



ART. 54 SISTEMI DI VIDEO SORVEGLIANZA AZIENDALE

1. In ottemperanza al disposto di cui all'art.4 della Legge n.300/1970 è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.
2. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con le OO.SS. firmatarie del CCNL.
3. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.
4. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti alla data di stipula del CCNL entro sei mesi il Datore di Lavoro convoca i rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL per redigere l'accordo; in mancanza di tale accordo, il datore di lavoro si rivolgerà all'Ispettorato del lavoro che detterà le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.
5. Fermo restando che i dati personali saranno trattati nel rispetto del GDPR 2016/679 privacy.
6. L'azienda provvederà alla tempestiva informazione di tutti i lavoratori delle modalità d'uso degli impianti e degli strumenti e delle possibilità di controllo conseguenti.

ART. 55 PREAVVISO

1. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto tramite raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di spedizione.
2. La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel precedente art. 53. (licenziamento).
3. I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti, sono:

livelli	Fino a 5 anni di anzianità	Fino a 10 anni di anzianità	Oltre 10 anni di anzianità
Quadro	60	100	120
1° - 2°	60	100	120
3° - 4° - 5°	30	45	65
6°	20	30	45
7° - 8°	10	15	25

N.B. Ai sensi del D.Lgs. 104/2022, art. 4, comma 1, lettera m, nella Lettera di assunzione del lavoratore, si dovrà riportare anche "la procedura, la forma ed i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore".

4. I suddetti periodi di preavviso si intendono di calendario.
5. Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, salva esplicita richiesta del lavoratore accettata dal datore di lavoro, con il congedo matrimoniale e la malattia.




Fill

6. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

7. Il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo alla data di presentazione della lettera di dimissioni o di licenziamento.

ART. 56 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Determinazione del TFR

1. In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art.2120 del Codice Civile e dalla Legge n.297/1982.

2. Gli istituti da prendere a base per la determinazione annua del trattamento di fine rapporto sono di seguito tassativamente elencati, purché effettivamente riconosciuti al lavoratore:

- a. minimo tabellare conglobato;
- b. scatti di merito o professionalità
- c. superminimi e aumenti di merito corrisposti in modo continuativo e non occasionale;
- d. salario integrativo aziendale;
- e. indennità di turno corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
- f. indennità di maneggio denaro corrisposta in modo continuativo e non occasionale;
- g. tredicesima;
- h. provvigioni, incentivi corrisposti in modo continuativo e non occasionale;

Richiesta di anticipazione

1. Ai sensi dell'art.2120 del Codice Civile e della Legge n.68/2000, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:

- a. eventuali spese sanitarie per terapie, protesi e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b. acquisto o costruzione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile;
- c. spese per il matrimonio per sé o per i figli, documentato con atto pubblico.

2. Le richieste potranno essere accolte annualmente entro i limiti del 50% degli aventi diritto e comunque del 30% del numero totale dei dipendenti con il minimo di 1 (uno). Quale condizione di miglior favore, di cui all'art.4 della Legge n.297/1982, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:

- a. significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
- b. acquisto o costruzione della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, purché il lavoratore



Ju.

produca all'azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:

- i. l'atto costitutivo della cooperativa;
 - ii. la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
 - iii. la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'azienda il verbale di assegnazione;
 - iv. l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;
- c. sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art.5 del D.Lgs.n.151/2001 (astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt.5 e 6 della Legge n.68/2000 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).

Corresponsione del TFR

1. Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, non oltre i 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.
2. In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza del termine di 30 giorni suindicato, un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.
3. L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Le Parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali, intendono attivare un sistema di previdenza complementare volontario con la costituzione di un fondo pensione nazionale complementare a capitalizzazione in aderenza alle norme vigenti.

ART. 57 TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITÀ FISICA DEL LAVORATORE - AMBIENTE DI LAVORO

Le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del Lavoratore dipendente, sulla base di quanto previsto dalle norme di buona tecnica, dalle leggi vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

L'Azienda s'impegna a fornire puntualmente ai preposti ed ai Lavoratori la formazione e le informazioni dovute in forza del D. Lgs. 81/2008, facendo primario riferimento al relativo Accordo Interconfederale.

I Lavoratori hanno diritto (e le Aziende hanno l'obbligo di darla) alla formazione prevista dagli articoli 36, 37 e 43 del D.Lgs 81/2008, così come successivamente modificato dal D. Lgs 106/2009.

A norma dell'art. 37 del D.Lgs 106/2009, tale formazione dovrà essere erogata anche tramite un'Organismo Bilaterale o strutture regionalmente convenzionate su programmi certificati dall'Organismo Bilaterale. Si ricorda che, a norma dell'art. 55 del D.Lgs 106/2009 e, da ultimo, dell'art. 20 comma 1, lettera i, del D. Lgs.



Fill

151/2015 l'accertamento della mancata formazione comporta la sanzione penale dell'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda da € 1315,20 ad € 5699,20.- Sanzione ancora più pesante ed ammenda aumentata in relazione al numero dei lavoratori non formati (sino a cinque; da sei a dieci; oltre dieci)

ART. 58 DIRITTI DEL LAVORATORE

Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione o comportamento indesiderato basato sul sesso, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesivo della dignità personale, e convengono nel recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al D. Lgs. 145 del 30 maggio 2005. In particolare, sono considerati come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice e/o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo. Il Datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure idonee a prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona. - Corresponsione della retribuzione - Il Lavoratore ha diritto a ricevere il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensile alle normali scadenze. Tali scadenze dovranno essere comprese entro i 15 giorni successivi al termine del mese cui la retribuzione stessa si riferisce. La data indicata per la corresponsione dovrà essere resa nota ai Lavoratori e, quando essa coincide con un giorno di riposo o festivo, sarà spostata di diritto al primo giorno lavorativo successivo. Eventuali ritardi nella corresponsione della retribuzione dovranno essere concordati con i Lavoratori e le loro rappresentanze. In assenza di accordo decorrerà, dalla scadenza prevista alla data di effettivo pagamento, un interesse a favore del Lavoratore pari al tasso ufficiale di sconto aumentato di 2 punti. Decorsi 15 giorni dalla data prevista per il pagamento della retribuzione, senza che sia stato erogato almeno il 50% della stessa ed in assenza di accordo sottoscritto dalla RSU, il Lavoratore avrà diritto di tutelare il suo credito in via giudiziale. Parimenti, il Lavoratore avrà tale diritto quando una qualsiasi parte non sindacabile della sua retribuzione subisca un ritardo superiore a 30 giorni, sempre in assenza di accordo sottoscritto dalla RSU. Per i ritardi accumulati si conviene che il mancato pagamento di un importo cumulativamente superiore alla mensilità dà diritto alla tutela giurisdizionale, decorsi 45 giorni dalla data di configurazione di tale importo.

ART. 59 OBBLIGO DI FEDELTA' - PATTO DI NON CONCORRENZA

Obbligo di fedeltà - Il prestatore di lavoro non potrà trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio (Art. 2105 c.c.).

Tale divieto permane anche dopo la cessazione dal rapporto di lavoro, alle condizioni previste dalle vigenti leggi o da accordi tra le parti.

Patto di non concorrenza - Ove sia pattuita, la limitazione dell'attività professionale del Lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto sarà regolata dall'Art. 2125 c.c.



CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA

BU

ART. 60 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA

Nei settori di applicazione del presente CCNL nel quinquennio di validità a livello nazionale e a livello aziendale, molte condizioni operative possono mutare in modo radicale per tale motivo è necessario che le parti condividano l'intenzione di sviluppare delle relazioni improntate a favorire il benessere dei lavoratori, lo sviluppo dell'impresa, l'occupazione stabile e di qualità. Le parti consapevoli della necessità di valorizzare il capitale umano delle aziende, hanno da tempo avviato un percorso di ammodernamento delle relazioni industriali passando dallo scontro tra le parti sociali al loro incontro e all'introduzione mediante la contrattazione collettiva di primo e secondo livello di misure a tutela della persona e a garanzia della sua crescita professionale ed economica.

Dall'entrata in vigore della contrattazione di secondo livello, a livello regionale, provinciale o aziendale – anche per il tramite dell'Ente Bilaterale 6EBIC - possono essere attivati tutti i livelli di contrattazione collettiva che le parti intenderanno coltivare in ottica di massima lealtà e collaborazione.

A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, a livello di prossimità e dunque aziendale e provinciale potranno attivarsi trattative per negoziare collettivamente sulle seguenti materie, anche in deroga a quanto previsto a livello nazionale, al fine di meglio adattare le esigenze delle parti sociali alla concreta realtà locale e imprenditoriale interessata dalla contrattazione:

- a. trattamenti retributivi integrativi;
- b. maggiore occupazione;
- c. premi di risultato;
- d. fringe benefit;
- e. orario di lavoro;
- f. flessibilità - Banca ore;
- g. tutela del lavoro e dell'integrità fisica dei lavoratori;
- h. pari opportunità;
- i. emersione del lavoro irregolare;
- j. individuazione dei limiti territoriali oltre i quali è applicabile la disciplina della trasferta;
- k. formazione professionale;
- l. investimenti ed avvio di nuove attività;
- m. specifici accordi finalizzati all'incremento della produttività, allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività delle aziende;
- n. referendum.
- o. mensa o buoni pasto;



111

- p. tutto quanto altro possa apportare modifiche in senso migliorativo rispetto alla contrattazione nazionale e/o regionale;
- q. specifici accordi finalizzati allo sviluppo, alla crescita, al rilancio ed alla competitività dell'azienda;
- r. ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- s. l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni aziendali;
- t. le modalità per l'assegnazione del carico di lavoro;
- u. l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità;

La previsione collettiva ha carattere sussidiario rispetto alla contrattazione aziendale, pertanto sarà da essa sostituita nelle singole disposizioni definite.

A tal fine, le parti confermano che la contrattazione collettiva territoriale o aziendale potrà disciplinare sia le materie non già previste dal contratto nazionale sia derogare a quanto ivi previsto, in base ai criteri di successione nei contratti (per cui il contratto collettivo successivo può derogare a quello precedente) sia in base al criterio di specialità e sussidiarietà, per cui le parti sociali potranno intervenire a disciplinare in modo diverso anche materie già previste dal contratto nazionale ove ciò sia utile per adattare la disciplina al territorio e alle caratteristiche della singola impresa e alla volontà dei lavoratori interessati.

ART. 61 CRISI AZIENDALI

1. Le aziende che attraversano uno stato di crisi, al fine di mantenere inalterato il proprio livello occupazionale, possono sottoscrivere un accordo in deroga al presente CCNL allo scopo di contenere il costo del lavoro.
2. Gli istituti contrattuali che possono essere oggetti di deroga sono i seguenti:
 - Passaggi di livello e mutamento di mansioni;
 - Premio di risultato;
 - Lavoro straordinario;
 - Trattamento economico per malattia;
 - Riduzione orari di lavoro;
 - Buoni pasto;
 - Demansionamento e modifica della relativa retribuzione in una delle sedi di cui all'art 2113.
3. Le aziende, al fine di poter ottenere le deroghe degli istituti sopra indicati, devono convocare le OO.SS. firmatarie del presente contratto tramite raccomandata con avviso di ricevimento, via fax o email e indicare le motivazioni che la inducono a richiedere un "Accordo per Stato di Crisi".



111

4. Le Organizzazioni Sindacali sono tenute entro 5 giorni dal ricevimento della comunicazione ad indire un incontro con l'azienda.
5. Entro 15 giorni dal ricevimento della raccomandata da parte delle Organizzazioni Sindacali, deve essere redatto eventuale verbale di accordo o mancato accordo riguardo all'applicazione dello Stato di Crisi e di quelle che sono le deroghe contrattuali concesse.
6. Durante il periodo di concertazione sarà compito delle OO.SS. firmatarie del contratto valutare l'esistenza o meno delle motivazioni che hanno indotto l'azienda a richiedere un "Accordo per Stato di Crisi". Le OO.SS. potranno chiedere una sola proroga di 15 giorni di calendario nel caso che intendano ulteriormente approfondire la sussistenza dei motivi oggettivi della richiesta avanzata dall'azienda.
7. L'azienda perderà il diritto all'applicazione dell' "Accordo per Stato di Crisi" nel caso in cui provveda a licenziare il personale per giustificato motivo oggettivo (per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa) entro 24 mesi dalla data di sottoscrizione del verbale.

ART. 62 CAMBIO DI APPALTO

1. Rilevato nel settore il ricorso a contratti di appalto e che da questo conseguono frequenti cambi di gestione fra le imprese le Parti convengono, pertanto, la seguente disciplina.
2. L'Azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, ove possibile nei 20 giorni precedenti, alle Organizzazioni sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo le informazioni sulla consistenza numerica degli addetti interessati, sul rispettivo orario settimanale.
3. L'azienda subentrante dovrà incontrare le OO.SS. al fine di stabilire, ove possibile, il mantenimento del livello occupazionale di tutto il personale operante sull'appalto.
4. In caso di cambio di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali rispetto all'appalto cessato l'impresa subentrante, ove possibile e la propria organizzazione d'impresa consenta l'assorbimento di tutta la forza lavoro, si impegna a garantire l'assunzione degli addetti esistenti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 8 mesi prima della cessazione, eventualmente proponendo anche contratti di lavoro con modulazione orarie diversa da quella precedente.
5. In caso di cambio di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata presso l'Associazione territoriale cui conferisce mandato, o in assenza presso la Direzione Provinciale del Lavoro o eventuale analoga istituzione territoriale competente, ove possibile nei 20 giorni precedenti con la rappresentanza sindacale aziendale e le Organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti per un esame della situazione, al fine di armonizzare, ove possibile, le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.
6. Nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato trasferiti dall'azienda cessante.



70.

7. Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.

8. I lavoratori in aspettativa ai sensi dell'art.31 Legge n.300/1970 saranno assunti dall'azienda subentrante con passaggio diretto e immediato.

9. Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato, fermo quanto previsto dai punti 4 e 5 del presente articolo.

10. Fermo restando quanto stabilito nell'ambito della contrattazione regionale, il mantenimento dei livelli occupazionali e il passaggio di tutti i lavoratori ove possibile è previsto anche nel caso in cui il contratto di appalto sia stato risolto dall'appaltante per manifesta inadeguatezza e/o grave carenza organizzativa dell'appaltatore nello svolgimento delle attività oggetto del contratto e se l'azienda cessante applichi un diverso contratto, salvo che il contratto sia stato risolto per evidenti carenze professionali o negligenza dei lavoratori addetti alle attività oggetto servizio appaltato e salvo la possibilità di attivare una procedura per il riconoscimento dello stato di crisi aziendale.

11. L'impresa cessante consegna all'impresa subentrante la seguente documentazione, relativa a ciascun lavoratore avente i requisiti previsti per l'eventuale assunzione:

- nominativo e codice fiscale;
- eventuale permesso di soggiorno e sua scadenza;
- livello di inquadramento;
- orario settimanale;
- data di assunzione nel settore;
- data di assunzione nell'azienda uscente;
- situazione individuale in materia di malattia e di infortunio sul lavoro;
- l'elenco del personale assunto obbligatoriamente ai sensi delle Legge n.68/1999;
- le misure adottate ai sensi del D.Lgs.n.81/2008 in materia di salute e sicurezza del lavoro, relativamente alla sorveglianza sanitaria ed al medico competente, ed alle iniziative di formazione e informazione, incluso lo stato di attuazione degli adempimenti di cui all'Accordo 21 dicembre 2011 tra il Ministero del Lavoro e la Conferenza Stato/Regioni;
- le iniziative di formazione e/o addestramento, ivi comprese quelle relative agli eventuali contratti di apprendistato professionalizzante e/o di inserimento stipulati nonché quelle eventuali riguardanti il Libretto formativo del cittadino - di cui all'art.2 lett. i) del decreto legislativo n.276/2003 e al Decreto Ministero Lavoro 10 ottobre 2005;
- l'iscrizione dei lavoratori ai fondi di previdenza complementare ed al fondo di assistenza sanitaria integrativa.

12. Per il personale coinvolto nel passaggio di appalto di cui al presente articolo l'azienda cessante potrà risolvere i rapporti di lavoro per cessazione appalto con esonero dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso per quei dipendenti che passeranno alle dipendenze dell'impresa subentrante.



APPRENDISTATO

ART. 63 TIPOLOGIE CONTRATTO DI APPRENDISTATO

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

- a. contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b. contratto di apprendistato professionalizzante;
- c. contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

2. Le Parti concordano la disciplina dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante, ed il contratto di apprendistato a cicli stagionali, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali giovanili.

3. A tal fine le Parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale, anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

ART. 64 DURATA RAPPORTO CONTRATTUALE

1. Il Contratto di apprendistato costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

2. Il rapporto di apprendistato professionalizzante in cicli stagionali così come previsto dall'art. 43 c.8 D.Lgs.n.81/2015, potrà essere articolato in più stagioni attraverso più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

ART. 65 APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le parti convengono che possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs.n.226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età. Analoghe condizioni potranno essere attribuite ai lavoratori percettori di Naspi al momento della instaurazione del rapporto di apprendistato ed in maniera indipendente, per questi ultimi, del requisito anagrafico previsto per i lavoratori di cui al punto precedente.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per il raggiungimento dei livelli dai quadri al 6°.

La retribuzione dell'apprendista viene determinata applicando le seguenti percentuali alla retribuzione tabellare prevista per il livello di inquadramento finale:



Disciplina per i contratti di apprendistato stipulati prima del 01.08.2022

FL

Livello	Durata apprendistato	Periodo	Trattamento retributivo
2° - 3° - 4° - - 5°	36 mesi	Primo anno	70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato
		Secondo anno	80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato
		Terzo anno	90% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato
- 6° livello	24 mesi	Primo periodo	70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato
		Secondo periodo	80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato

Disciplina per i contratti di apprendistato stipulati dopo il 01.08.2022

Livello	Durata	1° Periodo	2° periodo	3° periodo
Q - 1° - 2° - 3° - 4°	36 mesi	15 mesi	15 mesi	6 mesi
- 5° - 6°	36 mesi	12 mesi	18 mesi	6 mesi

In caso di apprendistato con durata inferiore a 36 mesi, la durata dei periodi indicati sarà proporzionalmente riparametrata.

La durata dell'apprendistato può essere ridotta di 6 mesi qualora il lavoratore abbia svolto un periodo di stage o tirocinio di egual durata e per le stesse mansioni presso l'azienda.

Trattamento economico

- Primo periodo: due livelli sotto;
- Secondo periodo: un livello sotto;

- Terzo periodo: livello di destinazione finale.

711

Gli apprendisti con destinazione finale ai livelli 6° saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. La stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

ART. 66 APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

1. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.Lgs.n.226/2005 e di quelli di cui all'art.41 e ss D.Lgs.n.81/2015).

2. Possono essere assunti con il contratto di cui al c.1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25.

a. La durata del contratto, fermo restando le normative regionali, è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere inferiore a sei mesi e superiore a:

b. tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;

c. quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;

d. quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;

3. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

4. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs.n.226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante: in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere i 60 mesi e la retribuzione per l'apprendistato professionalizzante è disciplinata dall'art. 62.

5. Il livello di inquadramento professionale dell'apprendista sarà quello corrispondente alla mansione di "approdo".

6. Il trattamento economico da riconoscere all'apprendista sarà così determinato:

a. per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;

b. per il secondo anno l'80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;

c. per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.



d. per l'eventuale quarto anno il 95% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

7. Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

ART. 67 APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art.7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo (art.45 c.1 D.Lgs.n.81/2015).

2. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi (art.45 c.3 D.Lgs.n.81/2015).

3. La durata del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dall'art. 45, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015.

4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, l'apprendista assunto con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:

a. per i percorsi di durata superiore all'anno:

- per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale;

b. per i percorsi di durata non superiore all'anno:

- per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

ART. 68 PROPORZIONE NUMERICA

1. I limiti numerici per l'assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato sono definiti dal D. Lgs. 81/2015 e successive modifiche ed integrazioni e potranno essere oggetto di deroga ex art. 148/2011 dalle Parti del presente contratto collettivo in presenza di presupposti occupazionali con ipotesi di preventiva stabilizzazione.



ART. 69 DISCIPLINA DEL RAPPORTO

1. Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, con specifica delle mansioni affidate, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto, la durata del periodo di apprendistato nonché il piano formativo individuale.
2. Il parere di conformità del piano formativo individuale è di competenza dell'Ente Bilaterale 6EBIC.
3. Contestualmente all'assunzione dovrà essere consegnata all'apprendista un libretto formativo nel quale verrà registrato il percorso formativo svolto.

ART. 70 PARERE DI CONFORMITÀ


1. Il datore di lavoro dovrà richiedere, anche a mezzo PEC, entro 30 giorni dall'assunzione, l'assistenza dell'Ente Bilaterale 6EBIC. per il rilascio del parere di conformità del percorso formativo secondo la modulistica predisposta dallo stesso.
2. Ove l'ente bilaterale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà negata.

ART. 71 PERIODO DI PROVA

1. È previsto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto stabilito per il lavoratore qualificato ed inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione dell'apprendista, durante il quale è reciproco il diritto tra le parti di risolvere il rapporto senza preavviso.
2. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

ART. 72 RICONOSCIMENTO PRECEDENTI PERIODI DI APPRENDISTATO

1. Il periodo di apprendistato, effettuato presso altre aziende, sarà computato presso la nuova ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente accordo, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.
2. Le Parti convengono, sulla base di quanto previsto dalla vigente legislazione, che i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione si sommano con quelli dell'apprendistato professionalizzante, fermi restando i limiti massimi di durata.
3. Il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali sarà concesso sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione.
4. La registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro sull'apposito libretto formativo.



ART. 73 OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

1. In virtù di quanto previsto dalla normativa vigente in tema di apprendistato, il datore di lavoro che intenda procedere all'assunzione di lavoratori apprendisti ha l'obbligo:

- a. di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b. di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c. di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, di partecipare alle iniziative formative previste per l'acquisizione della professionalità prevista dal profilo;
- d. di accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio.

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

ART. 74 DOVERI DELL'APPRENDISTA

1. L'apprendista deve:

- a. seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b. prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c. frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento per lo svolgimento della formazione formale;
- d. osservare le norme disciplinari generali, previste dal presente CCNL e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge

2. L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi anche se in possesso di un titolo di studio.

ART. 75 TRATTAMENTO NORMATIVO

L'apprendista ha diritto, per quanto non disciplinato dalla presente sezione, al trattamento normativo previsto per i lavoratori in possesso della qualifica da conseguire.

ART.76 DIVIETO DI COTTIMO

È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.



711,

ART. 77 MALATTIA

1. Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto per i primi 3 tre giorni di malattia, limitatamente a quattro eventi morbosi in ragione d'anno di calendario (1 gennaio – 31 dicembre), ad un'indennità pari al 50% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
2. Dal 4° giorno di malattia l'apprendista avrà diritto all'indennità pari al 75% della retribuzione lorda di cui al punto precedente, rimanendo inteso che il numero massimo complessivo di giornate indennizzate dal datore di lavoro è pari a 45 giorni.
3. Nel caso di ricovero ospedaliero, e per tutta la durata dello stesso, a partire dal 4° giorno ed entro i limiti del periodo di comparto previsto dal presente CCNL, l'apprendista avrà diritto ad una integrazione, a carico del datore di lavoro, tale da raggiungere il 50% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
4. Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

ART. 78 INFORTUNIO

1. Durante il periodo d'infortunio l'apprendista avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro, per un periodo di 180 giorni, dal verificarsi dell'infortunio.
2. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, in caso di assenza per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, gli verrà corrisposta un'indennità integrativa rispetto a quella dell'INAIL fino al raggiungimento complessivo delle seguenti misure:
 - a. 60% per i primi 3 giorni;
 - b. 80% dal 4° al 20° giorno;
 - c. 90% dal 21° giorno al 180°
3. Le disposizioni di cui al presente paragrafo si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

ART. 79 DURATA CONTRATTO DI APPRENDISTATO

1. Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche conseguite o alla scadenza delle durate previste per le varie tipologie di apprendistato.
2. In tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 30 giorni di calendario.
3. Ai fini del calcolo di tale periodo devono essere presi in considerazione anche più periodi sospensivi di breve durata non inferiori a 10 giorni di calendario.



4. Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

ART. 80 OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE

1. Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'Impiego di cui al D.lgs. n.469/1997, anche a mezzo PEC, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

2. Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti, di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

ART. 81 FORMAZIONE

A) Durata

1. La formazione professionalizzante non sarà inferiore a 80 ore annue per il livello 2° e 3°; non inferiore a 70 ore per i livelli 4°, e 5°; non inferiore a 60 ore per il livello e 6°. Tali monti ore, comprensivi della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche "on the job" e in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015.

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

3. È facoltà del datore di lavoro anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

4. L'attività formativa potrà essere di tipo teorico, pratico e teorico/pratico anche tramite utilizzo di Formazione a distanza.

B) Contenuti

1. Per la formazione degli apprendisti le aziende in prima istanza dovranno fare riferimento ai Profili Formativi elaborati dall'Ente Bilaterale 6EBIC, che terranno conto dei profili formativi predisposti e pubblicati dall' ISFOL.

2. È prevista la presenza di un Tutor o referente aziendale, quale figura di riferimento dell'apprendista.

3. L'offerta formativa di tipo professionalizzante e di mestiere sarà integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio.

4. Le attività formative a carattere trasversale di base dovranno essere effettuate, in coerenza con le previsioni normative regionali in cinque aree al fine di perseguire gli obiettivi formativi articolati nei seguenti ambiti:

a. accoglienza, valutazione del livello di ingresso e definizione del patto formativo;



- EU
- b. competenze relazionali;
 - c. organizzazione ed economia;
 - d. disciplina del rapporto di lavoro;
 - e. sicurezza sul lavoro.

5. I contenuti e le competenze tecnico-professionali da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- a. conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale;
- b. conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- c. conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- d. conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- e. conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- f. conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;

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

7. Le Parti firmatarie del presente accordo, considerano altresì valide ai fini della sperimentazione, le eventuali offerte formative realizzate tra Regioni/Province autonome ed associazioni territoriali datoriali e sindacali.

8. L'attività formativa potrà anche essere svolta con modalità FAD e/o e-learning.

9. Ogni altro tipo di attività formativa sarà invece compresa nel normale orario di lavoro.

ART. 82 APPRENDISTATO IN CICLI STAGIONALI

1. Per apprendistato in cicli stagionali si intende quel contratto di apprendistato la cui durata è temporalmente legata al ciclo delle stagioni.

2. Per tutti i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali è prevista la possibilità di assumere apprendisti con contratti di lavoro a termine.

3. In tali casi la durata del percorso formativo dell'apprendista stagionale, che il precedente art. 72 punto 1 regola con riferimento all'anno, dovrà essere proporzionato rispetto alla effettiva durata del rapporto contrattuale instaurato con l'apprendista.

4. Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione; ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale sono utili anche le brevi attività lavorative svolte nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

5. L'apprendista, che ha già svolto un periodo di apprendistato presso un'azienda che opera in cicli stagionali, ha diritto di precedenza, per un anno, nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva, rispetto ad altri apprendisti.

6. Tale diritto non spetta ai lavoratori licenziati dall'azienda per giusta causa.



BU

ART. 83 FINANZIAMENTO DELLA FORMAZIONE DELL'APPRENDISTATO

La formazione degli apprendisti potrà essere finanziata attraverso l'intervento del fondo Interprofessionale da costituire.

ART. 84 RINVIO ALLA LEGGE

1. Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato, di limiti numerici e di istruzione professionale, le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in materia.

2. Le parti convengono che al fine di adeguare le regole del presente titolo ai futuri interventi normativi in materia, verranno previsti opportuni adeguamenti da concordarsi con apposito verbale di accordo integrativo contrattuale.

CONTRATTI FLESSIBILI

ART. 85 LAVORO PART TIME - Tipologia di lavoro a tempo parziale

1. Le Parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.
2. Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:
 - a. "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
 - b. "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - c. "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale".

ART. 86 DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.
2. Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza che ne facciano esplicita richiesta con atto scritto avente data certa, sia i nuovi assunti, compatibilmente con le esigenze tecnico produttive aziendali
3. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le Parti, all'atto del passaggio, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.



ART. 87 ASSUNZIONE

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, deve essere stipulato per iscritto.
2. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, degli altri elementi previsti dall'art.1 del presente CCNL.
3. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma precedente può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

ART. 88 OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE

1. Il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento dell'utilizzo delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare.
2. In mancanza di rappresentanza sindacale, tale comunicazione sarà effettuata all'Ente Bilaterale di riferimento, ove esistente, per le finalità statistiche dello strumento negoziale.

ART. 89 CLAUSOLE DI FLESSIBILITÀ ED ELASTICHE

1. In applicazione di quanto previsto dall'art.6 c.4 del D.Lgs.n.81/2015, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di clausole elastiche che possono prevedere:
 - a. la collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
 - b. la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.
2. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro.
3. L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento nemmeno per recidiva.
4. Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale ove costituita, indicato dal lavoratore medesimo.
5. È riconosciuta l'unilaterale facoltà di revocare il predetto consenso, esclusivamente, al ricorrere ad una delle condizioni di cui all'art.8, commi da 3 a 5, ovvero in quelle di cui all'art.10, primo comma, della legge 20 maggio 1970 n.300.
6. Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, la disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.
7. Qualora il datore di lavoro modifichi per un periodo predeterminato o predeterminabile la collocazione temporale dell'orario di lavoro adottando clausole elastiche, è tenuto a darne comunicazione al lavoratore




JU

con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi, in presenza di particolari esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

8. Le ore di lavoro ordinarie richieste a seguito dell'applicazione di clausole elastiche debbono essere retribuite, relativamente alle sole ore in cui la suddetta variazione viene disposta, con la maggiorazione del 2% della quota oraria della retribuzione di fatto ai sensi del presente CCNL. Le ore di lavoro richieste a seguito di una variazione in aumento saranno retribuite, limitatamente alle ore per cui la variazione viene richiesta, con la quota oraria della retribuzione maggiorata del 10%.

9. Le suddette maggiorazioni non si applicano:

- a. in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
- b. qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro;
- c. qualora la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro sia stata accettata dal lavoratore ed abbia carattere di modifica strutturale.

10. Nel caso in cui le clausole elastiche permettano di aumentare la durata della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro non può superare il limite delle 40 ore settimanali, a meno che non si versi in una dimensione di flessibilità generale. Resta comunque salvo l'utilizzo della banca delle ore.

ART. 90 PRESTAZIONI SUPPLEMENTARI E STRAORDINARIE

1. In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore a cui si riferisce il presente CCNL, il datore di lavoro, in attuazione dell'art.6 c.2 del D.Lgs.n.81/2015, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di:

- a. prestazioni supplementari ai lavoratori assunti con contratto a tempo parziale;
- b. prestazioni straordinarie ai lavoratori a tempo parziale per le stesse causali e con le medesime modalità previste per i lavoratori a tempo pieno dal presente CCNL.

2. Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata fino alle 8 ore giornaliere, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi dell'art.5 c.2 del D.Lgs.n.81/2015.

3. Le parti prevedono che le ore supplementari non siano facoltative e verranno compensate con la retribuzione di fatto maggiorata del 10%.

4. L'eventuale rifiuto del lavoratore all'espletamento di lavoro supplementare e/o straordinario non può integrare in alcun caso gli estremi del giustificato motivo per l'eventuale licenziamento c/o provvedimento disciplinare.

5. Per prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro straordinario valgono le normali maggiorazioni di cui all'art.14 del presente CCNL.

6. Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.



ART. 91 RETRIBUZIONE

1. Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo, economico e normativo, non meno favorevole rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e mansione.
2. In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:
 - a. l'importo della retribuzione oraria;
 - b. la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
 - c. la maternità;
 - d. la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
 - e. l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
 - f. l'accesso ai servizi aziendali;
 - g. i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL;
 - h. i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al titolo III della Legge n.300/1970 e successive modificazioni.
3. Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

ART. 92 ISTITUTI CONTRATTUALI INDIRETTI NEL PART-TIME VERTICALE

1. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di ore di permessi proporzionato in base alle giornate di prestazione lavorativa effettivamente svolte nel corso dell'anno (di calendario).
2. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ivi comprese quelle per malattia, nonché per tutti gli istituti contrattuali indiretti previsti dal presente contratto collettivo.
3. In caso di malattia, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro verrà riproporzionato sulla base delle giornate di prestazione lavorativa effettivamente svolte nel corso di:
 - 180 giorni di calendario con malattia continuativa certificata in un anno solare, inteso come l'arco temporale di 360 giorni calcolati a ritroso partendo dall'ultimo evento di malattia;
 - 180 giorni di calendario nell'arco di 36 mesi in caso di malattia per sommatoria;
 - 720 giorni di calendario nell'arco di 48 mesi per le malattie di particolari gravità, comprovate da certificazione medico-sanitaria.
4. In caso di infortunio, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro verrà riproporzionata in base alle giornate di prestazione lavorativa effettivamente svolte nell'arco di 180 giorni.



ART. 93 CONSISTENZA DELL'ORGANICO AZIENDALE

JL

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

ART. 94 DIRITTO DI PRECEDENZA

1. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario prevedendone una durata predeterminata, che di norma non sarà inferiore a 6 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta.
2. In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli istituti contrattuali e legali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.
3. Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato può fare richiesta di passare a tempo parziale. L'azienda si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali.
4. I lavoratori del settore pubblico e del settore privato affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
5. In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art.3 c.3 della legge 5 febbraio 1992 n.104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
6. In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art.3 della Legge n.104/1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
7. Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.
8. Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001 n.151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

JP



9. In caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa dovrà risultare da atto scritto.

10. In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale deve prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale, in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni e/o a mansioni equivalenti, rispetto a quelle da assumere. Tale diritto si estingue con il diniego espresso del lavoratore al passaggio ad un rapporto di lavoro a tempo pieno, qualora si verificano le condizioni per la suddetta trasformazione.

ART. 95 LAVORO INTERMITTENTE

Ai sensi dell'art.13 c.1 del D.Lgs.n.81/2015, il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati.

ART. 96 DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO INTERMITTENTE

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

2. Salvo diverse disposizioni di legge, il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età e ferme le possibili deroghe di natura decentrata sempre finalizzate a percorsi di maggiore occupazione.

3. Il contratto di lavoro intermittente deve concludersi per periodi predeterminati e deve necessariamente riferirsi ad un periodo predeterminato all'interno del contenitore/anno. Ne consegue che non risulta possibile prevedere che il periodo predeterminato sia riferito all'intero anno, ma occorre una precisa declinazione temporale. Per quanto concerne i periodi predeterminati all'interno del contenitore/anno, questi saranno definiti per iscritto al momento dell'assunzione e pattuiti di comune accordo fra l'azienda e il lavoratore intermittente.

Ai soli fini dell'applicabilità del contratto intermittente si intende per periodi predeterminati:

- a. week-end: il periodo che va dal venerdì mattina, dopo le ore 8.00, fino alle ore 6.00 del lunedì mattina;
- b. vacanze natalizie: il periodo che va dal 1° dicembre al 15 gennaio;
- c. vacanze pasquali: il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo;
- d. periodo estivo: i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre.




e. un massimo di tre mensilità in quei periodi caratterizzati da picchi di lavoro e/o avvio di nuove attività che sono individuati di comune accordo fra l'azienda e la O.S. dei lavoratori.

f. qualsiasi altro periodo settimanale, mensile o annuale individuabile dal contratto individuale sottoscritto fra le parti.

4. Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:

a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli artt.4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n.223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

c. ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

ART. 97 ASSUNZIONE

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

a. indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, in presenza delle quali è consentita la stipulazione del contratto;

b. luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;

c. il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto al paragrafo successivo (indennità di disponibilità);

d. indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;

e. i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità

f. le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;

g. il rinvio alle norme del presente articolo.

2. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio nonché all'Ente Bilaterale mediante sms, fax o posta elettronica.

ART. 98 INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ

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

2. Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione prevista dal presente contratto, per il livello di riferimento in base alla mansione svolta.

3. La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:

a. minimo tabellare;

b. terzi elementi;

c. ratei di tredicesima.

JU.

4. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente contratto ed il pagamento delle mensilità supplementari si esaurisce con il pagamento di quanto sopra indicato.

5. In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare l'azienda preventivamente specificando la durata dell'impedimento, con le modalità previste dal presente CCNL e, successivamente, documentandone la motivazione.

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

7. Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui sopra, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale di lavoro.

8. Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda.

9. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda a risolvere il contratto, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché, in applicazione dell'art.16 c.5 del D.Lgs.n.81/2015, un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

ART. 99 RETRIBUZIONE

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

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

3. In caso di evento di malattia intervenuto durante la chiamata, il lavoratore avrà diritto ad una integrazione dell'indennità eventualmente erogata dall'INPS fino al raggiungimento del 20% della retribuzione lorda contrattualmente prevista per tutta la durata della chiamata.



4. Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo la suddetta indennità di disponibilità.

Full

ART. 100 CONSISTENZA ORGANICO AZIENDALE

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente (gennaio- giugno; luglio-dicembre).

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

ART. 101 ASSUNZIONE - DOCUMENTAZIONE

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di Legge. L'assunzione a tempo determinato dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata prevista e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro che consentono l'apposizione del termine;
- la deroga alla precisazione delle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo in caso di primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi;
- la località in cui presterà la sua opera;
- la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- le altre eventuali condizioni concordate.

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

Il Lavoratore sottoscriverà per accettazione la lettera di assunzione.

Deve essere consegnata gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia della sintesi del presente CCNL.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

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



- documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- altri documenti e certificati che la parte Datoriale richiederà per le proprie esigenze, se dovuti.

Fu

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

ART. 102 LAVORO A TEMPO DETERMINATO: DURATA MASSIMA - DEROGHE - PRECEDENZE

Per effetto della L. 92/2012, nel caso di primo rapporto di lavoro con il Lavoratore, è ammessa l'assunzione a tempo determinato per il massimo di 12 mesi senza precisare i motivi e per qualsiasi mansione, senza possibilità di proroga.

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

In deroga a quanto precede, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui il Lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (c.d. deroga "assistita").

Fermo restando che l'immediata riassunzione del Lavoratore comporta che il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto, qualora il Lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di 60 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata sino a sei mesi, ovvero 90 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Potranno essere assunti lavoratori a tempo determinato, fino all' 40% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, quindi ad incremento della base legalmente prevista del 20%, purché nel rispetto della durata massima complessiva di 36 mesi, nei casi in cui l'assunzione stessa avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato:

- dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo;
- dall'implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
- dalla fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo;
- dal rinnovo o dalla proroga di una commessa consistente;
- Per motivazioni connesse a fatti organizzativi e produttivi che le Parti del Contratto individuale intenderanno valutare e sottoscrivere.

Ai sensi dell'art. 23, co. 2, del D. Lgs. 81/2015 sono in ogni caso esenti dal limite quantitativo i contratti a tempo determinato conclusi nei seguenti casi:

- fase di avvio di nuove attività, intesa nei primi 36 mesi dall'inizio delle stesse
- imprese start-up innovative di cui alla Legge n. 221/2012



- attività stagionali definite dal D.P.R. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni
- sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro
- lavoratori di età superiore a 50 anni
- le "stagionalità" legate ai servizi resi in modalità di "campionatura" o "lanci di nuove produzioni" aventi il carattere della temporaneità, purché tale circostanza sia indicata nei contratti d'assunzione;
- le attività connesse ad esigenze ben individuate, quali le attività produttive, di servizi o commerciali, concentrate solo in alcuni periodi dell'anno e/o finalizzate a rispondere ad un'intensificazione della domanda per ragioni collegate a documentate esigenze cicliche, alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, e per iniziative promo-pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato con durata massima di 6 mesi in un anno.

ILL

Per l'individuazione delle attività di cui sopra:

1. alle ricorrenze d'eventi e festività, vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, se determinano un incremento delle attività;
2. alle iniziative promo-pubblicitarie, va ricondotta l'attività finalizzata a qualificare i servizi resi.

Quando ricorrano i periodi riconducibili alle fattispecie sopra individuate, per cui occorra procedere all'assunzione temporanea di Lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo d'assunzioni sia contenuto nel tempo strettamente necessario al lavoro da effettuarsi, con possibilità di anticipare l'assunzione con un periodo di formazione, addestramento e/o aggiornamento della durata massima di 1/2 della durata del contratto e, comunque, non superiore a giorni 90.

Nell'arco dello stesso ciclo d'attività stagionale non è consentito superare la durata massima complessiva di 6 mesi per ogni singolo Lavoratore, comprese le eventuali proroghe.

Resta ferma la facoltà delle strutture bilaterali territoriali di integrare o modificare le disposizioni di cui sopra, anche a seguito delle richieste localmente pervenute.

il Lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa Azienda, abbia prestato negli ultimi 36 mesi attività lavorativa per un periodo superiore a 12 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal Datore di lavoro entro i successivi 9 mesi. Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni già espletate nei rapporti a termine ed a condizione che il Lavoratore abbia manifestato la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto a termine (termine così modificato ad evitare una inutile e dannosa inerzia del lavoratore).

Il Lavoratore assunto a termine per lo svolgimento d'attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso Datore di lavoro per le medesime attività stagionali, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto stesso (termine così modificato ad evitare una inutile e dannosa inerzia del lavoratore).

Resta inteso che, in applicazione del comma 7 dell'art. 10 del D. Lgs. 368/2001, sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche, la cui definizione è demandata, dalle Parti firmatarie del presente contratto, alle strutture paritetiche territoriali. Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di

AP



contratto a tempo determinato le Parti, in sede di studio territoriale o nazionale, potranno valutare l'opportunità di individuare, nella stessa sede, concrete fattispecie relative all'utilizzo del contratto a tempo determinato, ivi compresa la deroga alla durata massima complessiva di 36 mesi.

Fl

ART. 103 TREDICESIMA MENSILITÀ

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, la cui durata prevista sia inferiore a 12 mesi, la tredicesima mensilità, con accordo tra Lavoratore, eventualmente assistito, ed Azienda, oppure in sede di contrattazione di secondo livello, potrà essere corrisposta frazionata mediante il riconoscimento dell'8,33% della Retribuzione Normale spettante per ciascun mese, o frazione di mese superiore a 15 giorni, che sia stato lavorato.

ART. 104 LAVORO A TEMPO DETERMINATO: TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Alla scadenza del contratto a tempo determinato sarà corrisposto al Lavoratore il trattamento di fine rapporto maturato.

ISTITUTI SINDACALI

ART. 105 RAPPRESENTANZE SINDACALI

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

di RSA costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge n.300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 5 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti o nominati in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.

di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente CCNL;

L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione deve avvenire tramite comunicazione scritta a data certa.

Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei permessi che consenta la razionalizzazione dei costi sia attraverso l'individuazione di un monte ore complessivo che attraverso una gestione compatibile con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda.

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

fl

[Signature]

Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, devono essere motivati e non possono essere originati da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

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

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

Lu

ART. 106 PROCEDURE E DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

1. Le parti ritengono che l'informazione e consultazione attraverso la comunicazione e condivisione delle informazioni ha lo scopo di valorizzare le attività migliorando la competitività delle aziende, difendendo l'occupazione e valorizzando le risorse umane quale fattore strategico di sviluppo.

2. Informazione Nazionale

Per perseguire tali finalità, le parti attribuiscono il ruolo centrale alla Commissione di Mercato del Lavoro, costituita presso l'Ente Bilaterale 6EBIC, che definisce le priorità d'azione ed approva programmi di lavoro.

La Commissione di Mercato del Lavoro acquisisce in via diretta i dati attraverso l'Osservatorio Nazionale, analizza le informazioni, produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti; Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione della Commissione i dati statistici e le informazioni di cui dispone, di norma annualmente.

La Commissione di Mercato del Lavoro si riunisce ordinariamente con cadenza almeno annuale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni Imprenditoriali ne facciano motivata richiesta

3. Informazione Territoriale/Aziendale

A livello territoriale/aziendale si individuano come aree del diritto di informazione la conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico-sociali dell'azienda e le informazioni correlate alla contrattazione aziendale per obiettivi:

- a. l'andamento dell'attività produttiva e la competitività settoriale;
- b. le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale;
- c. le necessità formative;
- d. l'utilizzo dei fondi interprofessionali;
- e. i riflessi sulle infrastrutture e sui servizi sociali dell'organizzazione dei tempi di lavoro;
- f. i programmi di investimento e di diversificazione produttiva;
- g. le problematiche della formazione professionale, per favorire la formazione continua;



h. i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;

i. le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;

j. il superamento delle barriere architettoniche;

ILL

k. allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;

l. all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo.

4. Le informazioni relative agli elementi specificati saranno portati a preventiva conoscenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o competenti per territorio (RST) stipulanti il presente contratto.

5. I rappresentanti dei lavoratori e tutti coloro che partecipano alle procedure di informazione e consultazione di cui sopra non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro, nel legittimo interesse dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari di cui al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

6. Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.

7. Eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle suddette informazioni sono demandate alla Commissione di Conciliazione istituita presso l'Ente Bilaterale 6EBIC, che si riunirà ed esprimerà il proprio parere entro 20 giorni dalla data del ricorso.

8. La suddetta Commissione determinerà i criteri per definire la natura riservata delle informazioni.

ART. 107 RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI E TERRITORIALI RSA-RST


Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)

1. I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali-RSA hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti nel numero di 10 (dieci) ore mensili. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

- fino a n.1 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 6 a 50 dipendenti;
- fino a n.2 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 51 a 200 dipendenti;
- fino a n.3 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti. A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

2. Il lavoratore che intende esercitare il diritto a permessi retribuiti deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la RSA.

3. Le RSA hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di



lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori; nei casi in cui il datore di lavoro impieghi lavoratori che svolgono la propria attività al di fuori dai locali aziendali è necessaria l'istituzione della bacheca Sindacale Digitale, messa a disposizione dal datore di lavoro e visibile da tutti i lavoratori, con accesso riservato alle RSA per la pubblicazione delle proprie informative alla stregua delle usuali bacheche affisse presso i locali aziendali; il regolamento sull'utilizzo della bacheca Sindacale Digitale è affidato alla contrattazione di II Livello.

4. Le RSA, ai sensi dell'Art. 26 della L. 300/70 hanno diritto di inviare, utilizzando il loro indirizzo di posta elettronica, comunicazioni sindacali a mezzo e-mail ai lavoratori dell'Impresa durante il loro orario di lavoro e al loro indirizzo aziendale di posta elettronica, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

5. Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende; tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale; non è consentita la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza.

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

7. L' OO.SS. stipulante il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegna a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.

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

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

Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST)

1. Per la tutela dei Lavoratori dipendenti da Imprese non rientranti nel campo di applicazione dell'Art. 19 dello Statuto dei Lavoratori o che hanno meno di 6 (sei) dipendenti in ciascuna sede autonoma, per la validità della Contrattazione Aziendale di Secondo livello ivi svolta, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale, in sigla "RST", nominata dalla OO.SS. firmataria il presente CCNL.

2. Le RST sono titolari di tutte le prerogative e diritti di cui sono titolari le RSA (in loro assenza) e che siano compatibili con la funzione svolta

74

ART. 108 ASSEMBLEA

1. Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle OO.SS. stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro; la convocazione deve essere comunicata alla direzione dell'impresa con almeno 2 (due) giorni di anticipo; le assemblee possono essere svolte anche in modalità telematica, su richiesta dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di apposite "suite" telematiche messe a disposizione, anche dal datore di lavoro.
2. A ciascun lavoratore è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di 24 (ventiquattro) ore all'anno normalmente retribuite.
3. Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.
4. Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi; ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL indicati nella convocazione; Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

ART. 109 REFERENDUM

1. Nelle aziende, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti all'attività sindacale.
2. I referendum sono indetti dalla RSA, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.
3. Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi decentrati.

ART. 110 - Trattenute sindacali

1. I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore della O. S. firmataria del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta.
2. La suddetta quota sarà trasmessa alle OO.SS. da parte del datore di lavoro, previa sottoscrizione, da parte del lavoratore della lettera di delega nella quale si indica l'Organizzazione Sindacale destinataria del contributo associativo.
3. L'Azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al Sindacato di spettanza.



ALLINEAMENTO CONTRATTUALE

7/11

ART. 111 LAVORATORI PROVENIENTI DA ALTRO CCNL

In caso di prima applicazione del presente CCNL ai dipendenti in precedenza destinatari di altri CCNL, si dovranno osservare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi o definire, in sede di conciliazione sindacale e con l'accordo di tutti i lavoratori, diverse condizioni che tengano comunque conto dell'*effettività* della retribuzione loro precedentemente corrisposta:

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

Inquadramento retributivo. Rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i Lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente ed effettivamente percepito e dal valore annuale di ogni altra voce retributiva dovuta al Lavoratore e da un eventuale importo a titolo di "*Superminimo assorbibile ad personam*", che sarà determinato fino a concorrenza con l'importo annuo precedentemente erogato.

Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del Lavoratore su Ferie, Permessi e ROL, saranno riconosciute *ad personam* fino alla prevista scadenza del CCNL di provenienza. In alternativa, con accordo scritto tra Datore di lavoro e Lavoratore, le stesse potranno essere temporaneamente monetizzate.

RAPPORTI TRA LE PARTI SINDACALI

ART. 112 ENTE BILATERALE AUTONOMO DEL SETTORE PRIVATO 6EBIC

1. Le Parti concordano che l'Ente Bilaterale Autonomo del Settore Privato, in sigla 6EBIC costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate delle Parti stipulanti il CCNL in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione, qualificazione professionale e sostegno al reddito.

Quest'ultima attività sarà concretizzata con l'ausilio del fondo di solidarietà (se costituito) dalle OO.SS. firmatarie dal presente CCNL.

2. L'Ente 6EBIC è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite con apposito Statuto e Regolamento.

3. A tal fine l'Ente 6EBIC Nazionale attua ogni utile iniziativa e in particolare:

a. programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;

b. provvede al monitoraggio e rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi dei settori;

AP

2

- c. provvede al monitoraggio delle attività formative e allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti;
 - d. elabora, progetta e gestisce- direttamente o attraverso convenzioni - proposte e iniziative in materie di formazione continua, formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari, anche in collaborazione con le Regioni e con altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
 - e. riceve dalle Organizzazioni Territoriali, gli accordi collettivi territoriali ed aziendali curandone le raccolte e provvedendo, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla Legge n.936/1986;
 - f. istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali e ne coordina le attività;
 - g. riceve ed elabora, ai fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia apprendistato e dei contratti a termine;
 - h. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
 - i. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
 - j. svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dalla normativa di riforma del mercato del lavoro, delle rinunce e transazioni di cui all'art.2113 cod. civ. e del contenuto dei regolamenti delle società cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro;
 - k. svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia;
 - l. svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;
 - m. attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento
 - n. può promuovere lo svolgimento di piani formativi settoriali e/o territoriali volti a favorire l'apprendimento della lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri, per i quali potrà essere richiesto il cofinanziamento del fondo interprofessionale di formazione continua, per i dipendenti delle aziende che applicano il presente CCNL.
4. L' Ente 6EBIC svolge inoltre, attraverso apposite Commissioni di Indirizzo Settoriale, in sigla CIS, composte dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la gestione delle problematiche settoriali per tutte le materie demandate alla Bilateralità dalla contrattazione collettiva.
5. Per la certificazione dei contratti di lavoro, l'Ente 6EBIC dispone un'apposita Commissione Nazionale di Certificazione.
6. Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, l'Ente 6EBIC Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.
7. L' Ente 6EBIC potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni

Full

tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di un'apposita CIS Nazionale. Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente CCNL.

8. Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'Ente 6EBIC potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti, previa apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

9. Gli organi di gestione dell'Ente 6EBIC saranno composti su base paritetica tra l'Organizzazione Sindacale dei lavoratori e dei datori di lavoro.

10. La costituzione degli Enti 6EBIC Regionali e Territoriali è deliberata dal Consiglio Direttivo dell'Ente Bilaterale 6EBIC nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

I contributi a favore dell'Ente 6EBIC, previsti nella successiva tabella, dovranno essere mensilmente versati tramite modello F24 nel rispetto di eventuali altri adempimenti previsti dall'Ente 6EBIC.

I versamenti all'Ente 6EBIC dovranno avvenire negli importi differenziati per tipologia contrattuale, come riportato nella successiva tabella.

Tabella 1): Contributi dovuti all'Ente 6EBIC per la generalità dei Lavoratori (Quadri inclusi), assunti con contratto a tempo determinato pari, inferiore o superiore a 12 mesi (comprensivi delle eventuali proroghe) a tempo indeterminato, in apprendistato e/o a tempo parziale, purché pari o superiore a 16 h settimanali

<i>Descrizione</i>	<i>Contributo mensile</i>	<i>Contributo annuo</i>
A. "Gestione Ordinaria": <i>Il contributo per la gestione ordinaria è destinato a:</i> 1. <i>garantire il regolare funzionamento di tutti gli strumenti contrattuali paritetici territoriali dell'Ente 6EBIC;</i> 2. <i>garantire il contributo per il funzionamento degli R.S.T. (Responsabili Sindacali) e degli R.S.D. (Responsabili Sindacali Datoriali), secondo le modalità deliberate dall'Assemblea in attuazione delle previsioni contrattuali e degli accordi interconfederali che hanno parificato gli importi da destinare ai R.S.T e agli R.S.D. a quanto previsto dall'art. 107 del presente CCNL:</i> • <i>di cui a carico dell'Azienda, per ciascun Lavoratore:</i> • <i>di cui a carico del Lavoratore:</i>	€11,00 € 1,00	€ 132,00 € 12,00
Totale contributi mensili/annuali dovuti all'Ente 6EBIC	€ 12,00	€ 144,00



CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

FU

ART. 113 CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE (Co.As.Co.)

Le Associazioni Datoriali firmatarie hanno determinato a carico dei Datori di Lavoro, che applicano il presente CCNL, una quota obbligatoria a copertura dei costi connessi alla costituzione e gestione del presente sistema contrattuale, nonché all'assistenza sull'applicazione del presente CCNL. Tale Contributo d'Assistenza Contrattuale, in sigla "Co.As.Co.", è pari allo 0,70% dell'Imponibile Previdenziale aziendale e dovrà essere versato per le 13 mensilità di applicazione nei modi previsti dall'Associazione Datoriale scelta dal datore di lavoro, firmataria del presente CCNL.

INQUADRAMENTO

ART. 114 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

QUADRI

Quadri - Appartengono alla categoria dei Quadri i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, in ampi settori aziendali specifici o, con responsabilità generale, in organizzazioni di ridotta dimensione e struttura, anche decentrata.

Quadri: orario part-time speciale - Per i Quadri è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato part-time senza il limite orario minimo mensile.

L'orario di lavoro dei Quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà, salvo diverso accordo tra le Parti, in giornate lavorative di almeno 4 ore ciascuna.

Quadri: formazione e aggiornamento - Al fine di garantire il mantenimento degli standard qualitativi e di migliorare la gamma delle lavorazioni e dei servizi, le Aziende favoriranno l'accesso dei Quadri a specifici corsi di formazione per le materie di loro diretta competenza.

- Quadri: assegnazione della qualifica - L'assegnazione al Lavoratore dipendente delle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di Lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il termine previsto dalla Legge. Resta inteso che, per il tempo d'assegnazione alla categoria superiore, al Lavoratore spetterà il riconoscimento della differenza tra la PBNM del livello Quadro e la PBNM del livello di appartenenza.

Quadri: polizza assicurativa - Ai Quadri sarà riconosciuta, attraverso polizza assicurativa o forme equivalenti predisposte dal Datore di Lavoro, la copertura delle spese di assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, con massimale di € 50.000,00.



L'Azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni, con massimale di almeno € 200.000,00.

CLASSIFICAZIONE UNICA

- Classificazione Unica - I lavoratori dipendenti, Quadri, Impiegati ed Operai, sono compresi in un'unica scala classificatoria articolata su 8 livelli.

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

Resta perciò fermo che l'assegnazione dei Lavoratori agli 8 livelli professionali dovrà effettuarsi esclusivamente rispetto alle mansioni in concreto esercitate dagli stessi, indipendentemente dalle denominazioni della mansione in uso prima dell'applicazione del presente CCNL.

Le esemplificazioni riportano solo il "titolo" della mansione, mentre il "contenuto" deve essere corrispondente alla Declaratoria ed al Profilo presenti per il livello professionale d'inquadramento.

Pertanto, il livello professionale sarà così determinato:

- ricercando la declaratoria che indichi l'effettivo livello generale di autonomia, competenza e responsabilità richiesto dalla mansione;
- individuando il profilo che, nella declaratoria, meglio si adatta alle caratteristiche effettivamente richieste al Lavoratore, anche rispetto alla sua categoria (art. 2095 c.c.);
- nell'individuato profilo, si ricercherà l'esemplificazione che rappresenterà il "titolo" della mansione.

Per quanto precede, vi potranno essere esemplificazioni anche su più livelli, il cui contenuto professionale sarà determinato dalle rispettive diverse declaratorie e profili.

Le esemplificazioni dovranno, quindi, intendersi non esaustive, prevedendo sempre in aggiunta ad esse tutte le altre mansioni di professionalità equivalente.

Qualora le mansioni richieste o svolte mancassero di esemplificazione contrattuale, si assegnerà al Lavoratore il titolo in uso, facendo riferimento, ai fini dell'inquadramento, al Profilo ed alla corrispondente declaratorie.

Ai fini dell'adeguamento delle esemplificazioni contrattuali alle effettive mansioni presenti, è gradita una segnalazione di quelle mancanti alla Commissione Bilaterale sull'Interpretazione Contrattuale del CCNL.

Al fine di agevolare la comprensione dei rapporti tra classificazione, autonomia professionale e qualifica, si riassumono le caratteristiche dei vari livelli retributivi nella seguente Tabella:

Classificazione Autonomia* Qualifiche Mansioni

Quadro Rappresentativa, Organizzativa e

Classificazion e	Autonomia*	Qualifiche	Mansioni
Quadro	Rappresentativa, Organizzativa e Funzionale	Quadro	-

1° Livello	Organizzativa e Funzionale	Impiegato	Elevate Funzioni Direttive
2° Livello	Organizzativa e Funzionale	Impiegato	Funzioni Direttive
3° Livello	Funzionale Elevata	Impiegato/Operaio	Elevato Concetto / Specializzato Provetto
4° Livello	Funzionale	Impiegato/Operaio	Concetto/Specializzato
5° Livello	Esecutiva	Impiegato/Operaio	Elevata Qualificazione
6° Livello	Operativa S	Impiegato/Operaio	Qualificato
7° Livello	Operativa	Impiegato/Operaio	Ordine
8° Livello	Semplice	Operaio	Comune

Definizione di AUTONOMIE:

RAPPRESENTATIVA: quando il Lavoratore opera come "Alter Ego" dell'Imprenditore con relative deleghe di poteri e di firma in importante settore di grande Azienda od in Azienda con meno di 50 Dipendenti.

- **ORGANIZZATIVA:** quando il Lavoratore effettua l'autonoma scelta di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi aziendali (mezzi, programmi, organizzazione del lavoro) e coordina gruppi di Lavoratori rispondendo del risultato dell'intero gruppo di lavoro.

- **FUNZIONALE:** quando il Lavoratore, con le proprie specifiche ed elevate competenze, nell'ambito del proprio settore di attività sceglie programmi, procedure, alternative, linee di difesa, soluzioni tecniche ecc. Inoltre, per il proprio gruppo di lavoro specialistico ha la responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e dei risultati complessivi.

- **ESECUTIVA:** quando il Lavoratore, nel rispetto delle procedure e/o delle disposizioni generali ricevute, per la propria specifica competenza e fatta salva la subordinazione al Capo Ufficio/Preposto, può scegliere la successione delle operazioni, concrete soluzioni, i mezzi di utilizzare, gli utensili ed i tempi di lavoro, garantendo il rispetto del risultato, inteso come rispetto della qualità richiesta e dei tempi di esecuzione previsti. Può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori "Qualificati", "Comuni" e/o d'"Ordine" di livello/i inferiore/i senza responsabilità tecnica diretta per il lavoro da essi svolto.

- **OPERATIVA:** quando il Lavoratore, in forza delle proprie competenze e nell'ambito delle sue mansioni, utilizza correttamente programmi, attrezzature, scegliendo la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d'intervento ecc.

- **SEMPLICE**: quando il Lavoratore ottempera disposizioni dettagliate o ripetitive con competenze acquisite dopo breve periodo formativo e/o di affiancamento. Normalmente opera con la presenza di altro lavoratore di livello superiore.

In tutti i casi in cui sia incerto l'inquadramento per l'esistenza di fattispecie non previste o per difficoltà interpretative, sarà compito della Commissione Bilaterale sull'Interpretazione contrattuale emettere parere vincolante che sarà pubblicato nel sito della CONFIMPRENDITORI.

Le Declaratorie, i Profili e le Esemplificazioni, sono espressi, per maggiore facilità di lettura, nel genere maschile, ferma restando la fungibilità professionale di genere che qui si intende esplicitamente affermare.

Quadro – Comune a tutti i Settori

FU

Declaratoria di Quadro:

Appartiene alla categoria ed al livello di Quadro il Lavoratore con le caratteristiche di cui all'art. 127 del presente CCNL e che in autonomia Rappresentativa, Organizzativa e Funzionale, con delega di poteri e di firma, abbia poteri decisionali e responsabilità gestionale anche nei confronti di terzi e nella conduzione e coordinamento di risorse umane e materiali, in settori o servizi di particolare complessità operativa; sia preposto alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'Azienda, verificandone la fattibilità economica-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati complessivi.

Profili ed esemplificazioni di Quadro:

- o Responsabile di servizio amministrativo;
- o Responsabile di servizio commerciale;
- o Responsabile di servizio di produzione;
- o Responsabile di servizio EDP;
- o Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella detta elencazione;

1° Livello – Impiegati -

Declaratoria:

Appartiene a questo livello l'impiegato con "Elevate Funzioni Direttive" che, con specifica collaborazione ed in condizioni di completa autonomia Organizzativa e Funzionale, svolge mansioni di alto contenuto professionale con un contributo al generale andamento dell'attività. Egli, in possesso delle necessarie elevatissime competenze tecniche, amministrative, commerciali o del personale, comunque acquisite, al fine realizzare gli obiettivi aziendali, svolge con continuità compiti di sovrintendenza, conduzione, coordinamento e controllo dei relativi sottoposti. Opera con specifica delega di poteri e di firma per i settori coordinati, gestisce anche le necessarie risorse materiali e risponde dell'efficienza e dei risultati dell'intera area coordinata, nell'ambito delle funzioni delegate, direttamente al vertice tecnico, amministrativo o commerciale dell'azienda.



Profili ed esemplificazioni di impiegato di 1° livello:

- Impiegato Amministrativo con “Elevate Funzioni Direttive” che sia preposto alle funzioni amministrative (amministrazione, contabilità, autorizzazioni, concessioni, stesura di contratti, scelta e gestione di fornitori), al CED con responsabilità sulla privacy e sulla conservazione dei dati, al coordinamento e controllo dei Dipendenti e alla loro formazione, ivi compresa la ricerca del personale, alle pratiche di assunzione ed alla gestione dell'eventuale contenzioso:

o Responsabile Amministrativo

- Impiegato Tecnico con “Elevate Funzioni Direttive” che esercita autonoma gestione delle attività tecnico/produttive quali rifacimenti, manutenzioni ordinarie e straordinarie, adeguamento impianti elettrici, idraulici, di riscaldamento e condizionamento. Appronta le autorizzazioni ai lavori e la documentazione contabile, tecnica e fiscale, con responsabilità anche del Servizio di Prevenzione e Protezione, della Sicurezza, dell'igiene del lavoro ed ambientale, rispondendo dei risultati della propria autonoma gestione e del personale tecnico:

o Responsabile Tecnico.

- Impiegato area Commerciale con “Elevate Funzioni Direttive” preposto quale responsabile a coordinare un gruppo di colleghi, il quale propone la politica commerciale, assicura il raggiungimento degli obiettivi di vendita sotto l'aspetto sia temporale che economico, elabora e propone le politiche di vendita ed il budget relativo e dimensiona, in funzione degli obiettivi di risultato, i costi di struttura ed i costi variabili. Sviluppa l'organizzazione e l'efficienza della struttura commerciale o di vendita, gestisce la rete di vendita e collabora per le attività di promozione e sviluppo, proponendo gli eventuali correttivi:

o Responsabile Commerciale/vendite.

- Impiegato area Personale con “Elevate Funzioni Direttive”, alle dipendenze del Direttore Generale/Amministratore Delegato/Titolare: elabora e gestisce le politiche dell'Azienda nell'ambito delle risorse umane (relazioni industriali/sindacali, comunicazioni interne ed esterne), cura la selezione, la formazione e lo sviluppo organizzativo ed i piani retributivi. Assicura una corretta amministrazione del personale, approva le previsioni di spesa e la determinazione dei costi del personale. Coordina gli interventi atti a migliorare la sicurezza degli ambienti di lavoro, studia e attua le politiche relative al contenzioso del lavoro:

o Responsabile del Personale.

- Impiegato area Legale con “Elevate Funzioni Direttive” che, in grande Azienda, esercita in autonomia la gestione del contenzioso legale aziendale. Risponde della stesura dei contratti aziendali (di acquisto, fornitura, cessione etc.) e della modulistica aziendale per tutti gli aspetti di natura contrattuale e giuridica. Coordina la struttura organizzativa dell'ufficio legale, rispondendo dei risultati complessivi:

o Responsabile Legale e contenzioso.

- Altri Impiegati con “Elevate Funzioni Direttive” i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

2° Livello – Impiegati -

Declaratoria:

Appartiene a questo livello l'impiegato con “Funzioni Direttive” d'importante settore o, intersettoriale, nelle piccole aziende che, con specifica collaborazione ed in condizioni di elevata autonomia Organizzativa e Funzionale e con delega di poteri e di firma, svolga nelle aree di propria competenza, attività che richiedono

ampie conoscenze d'area, comunque acquisite, esercitando funzioni organizzative, di coordinamento, responsabilità e controllo di altri Lavoratori, garantendo i risultati del servizio o degli uffici coordinati. In autonomia può gestire i contatti esterni (clienti, fornitori, banche, Enti) dando soluzione ai problemi gestionali, organizzativi, tecnici ed amministrativi, facendo riferimento e rispondendo al Responsabile apicale di settore.

Profili ed esemplificazioni di impiegato di 2° livello:

- Impiegato Amministrativo con "Funzioni Direttive" che coordina le attività amministrative interne e/o esterne e gli aspetti gestionali e del personale, anche in più settori tra i seguenti esemplificati: gestione del personale (comprese le attività di ricerca, assunzione e contenzioso); amministrazione e finanza; costi e contabilità industriale; sistemi informativi:

o Capo Servizi Amministrativi

- Impiegato Legale con "Funzioni Direttive" che, avendone i titoli, in autonomia funzionale ed organizzativa, stende contratti, valuta il contenzioso legale e promuove le azioni di tutela (recupero crediti, eventuali ricorsi, diffide, transazioni, ecc.):

o Capo Servizio Legale.

- Impiegato Tecnico con "Funzioni Direttive" che con specifica competenza tecnica coordina gli interventi tecnici di manutenzione ordinaria e straordinaria, i rifacimenti e l'installazione di impianti, ivi compresi quelli eolici o fotovoltaici, curando la progettazione, il rilascio delle autorizzazioni e la formazione della documentazione per la sicurezza ed igiene del lavoro ed ambientale, e per i successivi interventi quali il c.d. Libretto di fabbricato, manuali di manutenzione, ecc. Normalmente ha anche la delega di responsabilità penale, coordina il Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale ed è responsabile della Sicurezza, dell'igiene del lavoro ed ambientale:

o Responsabile tecnico manutenzioni ed impianti;

o Responsabile rifacimenti e manutenzioni edili;

o Capo Servizio sistemi informativi;

o Responsabile SPP, Sicurezza Cantieri, Direttore dei lavori, ecc.

- Impiegato con "Funzioni Direttive" che assicura, nell'ambito del servizio, la gestione dei programmi e del personale sottoposto, la pianificazione, il coordinamento ed il controllo di tutte le attività pertinenti all'elaborazione elettronica dei dati. E' responsabile dell'analisi e progettazione dei sistemi informativi, della programmazione dell'elaboratore elettronico e della gestione operativa. Contribuisce, insieme ai responsabili delle funzioni utenti, al coordinamento degli interventi organizzativi connessi con l'automazione dei sistemi informativi di settore. Pianifica risorse per l'adeguamento degli strumenti di elaborazione e piani di formazione per l'aggiornamento di personale addetto, rileva le opportunità di automazione e le necessità di revisione delle applicazioni esistenti in funzione delle esigenze strategiche dell'Azienda. Si mantiene aggiornato sull'evoluzione delle tecnologie offerte sul mercato:

o Capo Servizio, responsabile dei Sistemi Informativi.



- Altri Impiegati con "Funzioni Direttive" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

3° Livello – Impiegati -

Declaratoria:

Appartiene a questo livello l'Impiegato di "Elevato Concetto" cui sono richieste specifica collaborazione, particolari conoscenze ed elevatissima esperienza, comunque acquisita, nel settore amministrativo, legale, del personale, commerciale o tecnico che, anche per la presenza di deleghe nell'ambito delle proprie mansioni, opera in condizioni di elevata autonomia Funzionale ed elevata autonomia Esecutiva. Inoltre, nell'ambito di un ufficio articolato su diverse competenze d'area, coordina un gruppo di altri Lavoratori, con responsabilità dei risultati, anche formativi, dell'intero gruppo di lavoro.

Profili ed esemplificazioni di impiegato di 3° livello:

- Impiegato di "Elevato Concetto" che coordina un gruppo di lavoro intersettoriale di impiegati tecnici, amministrativi, commerciali, ecc., e che concorre alla formazione del personale inserito, anche con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato:

- o Capo Ufficio

- Impiegato di "Elevato Concetto" che coordina uno specifico gruppo di impiegati amministrativi concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo coordinato e che è responsabile della correttezza delle scritture contabili, predispone i versamenti fiscali, contributivi ed assicurativi ed i pagamenti dei fornitori. Cura la fatturazione e verifica la regolarità delle rimesse. Predispone la bozza del bilancio fiscale dell'Azienda ed opera con specifica delega di poteri e di firma per le operazioni bancarie:

- o Capo Contabile

- Impiegato di "Elevato Concetto" che coordina uno specifico gruppo di impiegati amministrativi concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati. Cura la costituzione, l'evoluzione e la risoluzione di tutti i rapporti di lavoro dal punto di vista amministrativo e gestionale, sovrintende all'elaborazione delle retribuzioni e dei relativi adempimenti contrattuali e di legge. Mantiene gli opportuni rapporti con i diversi istituti pubblici attinenti il lavoro. Predispone gli strumenti necessari per un efficace controllo del costo del lavoro e per l'elaborazione delle previsioni periodiche. Cura le statistiche relative ai diversi aspetti del rapporto di lavoro:

- o Capo Ufficio Paghe e Contributi

- Impiegato di "Elevato Concetto" che coordinando uno specifico gruppo di lavoro di impiegati tecnici o amministrativi, concorre alla formazione del personale con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo

coordinato. Coordina l'attività di analisi e programmazione secondo tempi e norme concordate, definisce gli standard operativi curando la costante manutenzione dei programmi, esegue valutazioni di costo su applicazioni in fase di studio, concorda i tempi di realizzazione dei progetti, le caratteristiche e la periodicità di emissione e di distribuzione degli elaborati. Pianifica l'attività del settore ripartendo i singoli compiti, in funzione delle necessità richieste dai singoli progetti assicurando l'attività di documentazione ed

111

aggiornamento delle procedure. Dispone per la definizione della forma e contenuti dei documenti di input, segue la realizzazione di ciascun progetto al fine di individuare possibili miglioramenti in relazione alle attese delle funzioni interessate. Cura le prove pratiche di funzionamento dei programmi per la loro messa a punto finale.

o Responsabile Sistemi Informativi.

- Impiegato di "Elevato Concetto" che coordina uno specifico gruppo di lavoro di impiegati tecnici concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato. Negli interventi sugli impianti, nell'ambito del settore di propria competenza, stima in autonomia i fabbisogni, individua le soluzioni, richiede preventivi e li valuta; propone autonomamente la scelta dei materiali e dei fornitori, gestendo i relativi rapporti tecnici ed amministrativi. Cura l'approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde, nell'area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la delega di responsabilità penale:

o Responsabile tecnico.

- Impiegato di "Elevato Concetto" che coordina uno specifico gruppo di lavoro di impiegati tecnici concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato. Negli interventi sugli impianti, nell'ambito del settore di propria competenza: stende capitolati, raccoglie e valuta preventivi di esecuzione dei lavori, coordina gli interventi delle ditte esterne ed il personale sottoposto. Cura l'approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde nell'area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la delega di responsabilità penale:

o Responsabile Manutenzioni.

- Impiegato di "Elevato Concetto" esperto legale che segue il contenzioso, esamina contratti e procedure, ne verifica la rispondenza alla Legge, alle norme di buona tecnica e di corretta prassi. Cura agli interessi della parte tutelata, indicando eventuali azioni correttive:

o Capo Ufficio Legale.

- Impiegato di "Elevato Concetto" che assicura la movimentazione dei materiali e materie prime in termini ricevimento, stoccaggio, rotazione, conservazione, uscita dal magazzino e correttezza contabile. Coordina l'ottimizzazione degli spazi secondo schemi di efficienza e proponendo eventuali modifiche ad investimenti per il raggiungimento dell'obiettivo. Organizza e controlla gli inventari periodici e annuali delle giacenze. Organizza e controlla stivaggio, scadenze, rotazione e conservazione dei beni a magazzino, usando al meglio le attrezzature in dotazione ed il personale in organico. Assicura la richiesta dei rifornimenti necessari nei modi e nelle qualità stabilite. Garantisce la correttezza formale e sostanziale della contabilizzazione delle merci movimentate. E' responsabile del pieno rispetto di disposizione di sicurezza ed igiene del lavoro per tutto il personale coordinato. Coordina, controlla e motiva il personale affidatogli.

o Responsabile Magazzino.

- Altri Impiegati di "Elevato Concetto" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

3° livello – Operai

Declaratoria:

Appartiene a questo livello l'Operaio "Provetto Specializzato multisettoriale" che, in condizione di elevata autonomia Funzionale ed Esecutiva ed in possesso di elevate ampie competenze tecniche e capacità



documentali, coordina un gruppo di operai specializzati e qualificati, di diversi settori. Risponde dei risultati ottenuti dal gruppo di lavoro, del rispetto dei parametri operativi richiesti dall'Azienda, del rispetto delle norme legali e di buona tecnica, del rispetto delle disposizioni sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro ed ambientale e garantisce gli elevati livelli di competenza settoriale richiesta.

Profili ed esemplificazioni di operaio di 3° livello comuni a tutti i settori:

- o Saldatore specialista patentato per saldature di apparati sotto pressione;
- o Specialista in elettronica addetto alla riparazione e manutenzione di circuiti elettronici particolarmente complessi: stribbie, termoregolatori elettronici, programmatori elettronici di macchine;
- o Capo Magazziniere
- o Capo squadra area manutenzione
- o Capo sezione

Settore Tessili – Abbigliamento – Calzaturiero:

Profili:

- o Aiuto Modellisti
- o Studio della composizione del disegno con ricerca di ottimizzazione del consumo
- o Segnatura su tessuto con modelli (cartoni) già preparati, con facoltà di modifiche tali da cambiare l'impostazione e

l'appiombio del modello

- o Segnatura su tessuto o carta con modifiche prestabilite che differenziano il modello base (cartone) già preparato in modo da ottenere le diverse taglie
- o Sarto finito che confeziona il capo completo
- o Addetto allo sviluppo dei modelli
- o Analista tempi e metodi cronotecnico
- o Collaudatore intermedio o finale di giacche, tailleur, mantelli, pantaloni, gonne casual, con riscontro dei difetti ed individuazione delle origini degli stessi in lavorazione.

4° Livello – Impiegati –

Declaratoria:

Appartiene a questo livello:

- l'Impiegato di "Concetto" in possesso di elevate competenze settoriali che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di autonomia Funzionale e di adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni e




coordina e forma, nel proprio ambito di competenza, altri lavoratori, con responsabilità diretta dei risultati da loro conseguiti. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative al sistema tecnico e/o

amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, è incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali approntando i conseguenti interventi operativi, anche con utilizzo di lingue straniere.

Profili ed esemplificazioni di impiegato di 4° livello:

- Impiegato di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, svolga più compiti nell'area amministrativa, responsabile di una sezione nell'ambito della contabilità generale: gestione del partitario fornitori e/o clienti attraverso le principali operazioni di verifica e fatture, imputazione contabile, liquidazione o incasso, sulla base di modalità convenute, disponibilità assegnate, vincoli legislativi e procedure aziendali; gestione contabile, aggiornamento, imputazione, chiusura e rettifiche dei conti, garantendo l'esattezza contabile della documentazione presentata; cura informazioni analitiche e sintetiche per i settori contabili di gestione. Dipende dal Capo Servizi Amministrativi.

o Contabile.

- Impiegato di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, cura la gestione delle reti e la loro sicurezza, sceglie il materiale informatico in funzione dei fabbisogni, propone soluzioni per il salvataggio dei dati e la loro sicurezza, per i sistemi antintrusione e per la scelta dei pacchetti gestionali.

o Esperto informatico.

- Impiegato di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, svolge, a livello individuale o nel contesto di un gruppo di lavoro, l'attività di documentazione e aggiornamento delle procedure esistenti e l'analisi informatica per la definizione per le nuove procedure. Definisce, in collegamento con l'utente, forme e contenuti nei documenti di input e stende i flow-chart. Definisce i tempi operativi, il contenuto, la frequenza e le caratteristiche degli output. Effettua la stesura di programmi originali e la revisione di quelli esistenti. Conduce le prove pratiche di verifica di funzionamento dei programmi per la loro messa a punto finale. Dipende dal Responsabile Sistemi Informatici.

o Programmatore Analista.

- Impiegato di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, coordina tutte le risorse hardware e software legate al personal computer, gestisce le architetture internet, intranet, sistemi Wi-fi, ecc. anche nelle correlazioni con le reti esterne. Dipende dal Responsabile Sistemi Informatici:

o Analista reti e pc.

- Impiegato di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, imposta e segue il piano operativo da cui trarre i budget annuali, coordina le attività relative alla contabilità industriale, assicura il rispetto dei tempi fissati per la preparazione del budget. E' responsabile del controllo costi e della contabilità analitica.

o Addetto al controllo di gestione.




- Impiegato di "Concetto" tecnico, amministrativo o commerciale, esperto linguistico che con i suoi sottoposti, con competenza nella lingua italiana ed in almeno in una lingua straniera, intrattiene abitualmente in lingua straniera i rapporti tecnici, amministrativi o commerciali con collaboratori, Enti, clienti, banche o fornitori:

- o Operatore in lingua straniera

- Impiegato tecnico di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, individua gli interventi tecnici da effettuare e pianifica le manutenzioni e le operazioni periodiche necessarie, curando l'approntamento e la conservazione della relativa documentazione, trasmettendo i dati necessari al riscontro delle fatture ricevute ed alla ripartizione dei costi degli interventi:

- o Responsabile manutenzioni ed interventi tecnici.

- Altri Impiegati di "Concetto" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

4° Livello – Operai

Declaratoria:

Appartiene a questo livello:

il Lavoratore "Specializzato" che, con specifica collaborazione ed in condizioni d'autonomia Funzionale, sceglie l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definendo i parametri di lavorazione secondo criteri di buona tecnica e le norme vigenti. Attua, quando richiesto, complessi interventi e/o lavorazioni, essendo in possesso di elevate conoscenze tecniche settoriali. Coordina un gruppo omogeneo di altri lavoratori qualificati rispondendo dei risultati nel loro ambito di competenza. Con l'interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi, cura la definizione dei fabbisogni e coordina qualsiasi riparazione di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio o manutenzione di macchine, impianti o attrezzature, curandone la messa a punto ed effettuandone la certificazione.

Profili:

o Capogruppo istruttore che, lavorando manualmente, è preposto alla guida di un gruppo di operai senza responsabilità decisionale del lavoro degli operai stessi

o Aiuto caposquadra area di manutenzione

o Operatore di modellistica

o Segnatura su tessuto con modelli (cartoni) già preparati con facoltà di modifiche tali da cambiare l'impostazione o

l'appiombando del modello

o Segnatura su tessuto o carta con modifiche prestabilite che differenziano il modello base (cartone) già preparato in modo da ottenere le diverse taglie



- o Studio del disegno con determinazione del consumo con modello già preparato
- o Studio della composizione del modello del disegno e determinazione del consumo
- o Personale addetto alla programmazione ed al controllo delle merci in magazzino
- o Personale ausiliario specialista che esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativi alla riparazione, costruzione, modifica su impianti e macchine (ad esempio: meccanici, elettricisti, saldatori, tornitori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- o Addetto allo sviluppo delle taglie e/o piazzamento con applicazione di regole predefinite
- o Campionaristi che confezionano il capo spalla completo (cucito e stiro)
- o Sceglitori di pelli
- o Addetto al taglio ed al piazzamento delle parti principali della tomaia in pelle
- o Addetto al taglio tradizionale su tessuto unito e/o a righe e/o a quadri
- o Incisore su stampi a macchina con relativa messa a punto
- o Stampatore specializzato
- o Tintori con autonoma capacità di preparazione e correzione delle tinte
- o Addetto alla guida ed al controllo dei lavoratori della borlonatura
- o Fresista specialista, con autonoma capacità di realizzazione degli utensili prototipo
- o Personale addetto all'addestramento ed alla sorveglianza della lavorazione
- o Addetto alle operazioni di distribuzione, consegna ed accettazione del lavoro esterno, con verifica dei controlli qualitativi secondo gli standards predefiniti
- o Addetto alla classificazione con selezione della lana succida
- o Addetto a smontare, pulire, molare e rimettere in moto le carde compresa la sostituzione delle guarnizioni
- o Regolazione e registrazione linee di pettinatrici con autonomia e responsabilità nei confronti dello standard qualitativo
- o Addetto alla regolazione e registrazione di linee di mescolatura, ripettinatura, preparazione e/o macchine di filatura, roccatura (anche se collegate) compresi i loro automatismi ed accessori, con autonomia e responsabilità nei confronti degli standards qualitativi e quantitativi
- o Addetto alla registrazione e regolazione delle macchine dei cicli di tessitura e dei relativi automatismi e/o accessori, con autonomia e responsabilità nei confronti degli standards qualitativi e quantitativi (regolatori telai)
- o Addetto alla regolazione e registrazione iniziale con avviamento di qualsiasi tipo di telaio per la produzione di qualsiasi tessuto
- o Addetto alla regolazione e registrazione iniziale del ciclo di agofeltratura
- o Aiuto assistente tessile
- o Tessitore a mano

- o Addetto registrazione e regolazione centralina lancio telai con responsabilità dello standard qualitativo
- o Capo macchina di tintoria in continuo
- o Colorista che tinge a campione filati e tessuti e che passa indifferentemente dall'una all'altra fibra o dall'uno all'altro colore
- o Capo macchina di stampa piana o rotativa a più colori
- o Operai specializzati, responsabili alla lavorazione ad impressione, rapporta tura, provi natura, ritocco dei cilindri e dei quadri per stampa
- o Addetti al funzionamento e controllo delle macchine per la stampa digitale
- o Addetti all'adattamento dei modelli su forma
- o Addetti alla orlatura completa dei prototipi di modelleria
- o Addetti al taglio a mano o a macchina delle parti principali della tomaia in pelli pregiate
- o Addetti alla tresatura della suola applicata
- o Addetti alla premontatura e simultanea montatura di scarpe in pelli pregiate
- o Addetti alla premontatura ed eventuale simultanea montatura a mano di scarpe in pelli pregiate
- o Addetti alla cucitura del guardarolo e della suola nella lavorazione "good-year" e/o alla cucitura della suola nella lavorazione "blake" con capacità di regolazione della macchina
- o Addetti alla fresatura, vetratura e smerigliatura delle soles e del tacco nella lavorazione "good-year"
- o Addetti con continuità alla complessiva operazione di doppia fresatura di soles con predisposizione e regolazione della macchina e vetratura e smerigliatura di soles e tacchi nella lavorazione del prefinito
- o Attrezzisti o manutentori con capacità di intervento sulle singole macchine
- o Responsabili conduzione carosello o giostra di schiuma tura per materiale plastico negli scarponi da sci e/o tempo libero e/o calzature di sicurezza
- o Responsabili della conduzione di rotativa o giostra di iniezione di soles in materiale plastico o gomma per le calzature sportive e/o tempo libero e/o di sicurezza e/o pantofoleria
- o Addetti al controllo delle pelli e delle tomaie tagliate in pellame pregiato
- o Addetti al controllo qualitativo della calzatura finita con capacità di valutazione in proprio della conformità allo standard qualitativo aziendale (esclusi scarponi da sci)
- o Addetti alla limatura, aggiustatura e sviluppo della cima di base nei suolifici
- o Conduttori di trancia a controllo numerico computerizzato, con responsabilità per la programmazione, regolazione ed attrezzamento dell'impianto.

5° Livello – Impiegati –

Declaratoria:

Appartiene a questo livello:



- L'Impiegato di "Elevata Qualificazione" in possesso di ampie competenze settoriali che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di autonomia Esecutiva e di adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative al sistema tecnico c/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i senza responsabilità per i singoli lavori da essi effettuati. E' incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi, anche con utilizzo di lingue straniere;

511

Profili ed esemplificazioni di impiegato di 5° livello:

- E' Impiegato di "Elevata Qualificazione", l'impiegato Amministrativo, Tecnico, Commerciale, del Personale, Informatico o Esperto linguistico ed ogni altro Impiegato di Concetto i cui profili siano riconducibili a quelli di 4° livello, ma che coordina sottoposti senza responsabilità diretta per i singoli lavori da essi effettuati e che svolga direttamente le attività di cui alla declaratoria del 5° livello.
- Altri Impiegati di "Elevata Qualificazione" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti, quali:
 - o Specialista di controllo qualità;
 - o Specialista Addetto all'esecuzione di progetti;
 - o Segretario di Direzione.

5° Livello -- Operai

Declaratoria:

Appartiene a questo livello:

- il Lavoratore di "Elevata Qualificazione" che, in autonomia Esecutiva e con specifica collaborazione, sceglie l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definisce i parametri di lavorazione secondo criteri di buona tecnica e le norme vigenti. Attua, quando richiesto, complessi interventi e/o lavorazioni, essendo in possesso di elevate conoscenze settoriali. Può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i senza responsabilità tecnica per i singoli lavori da essi effettuati;

Profili:

- o Macchinista confezionatore del capo completo
- o Addetto alla stiratura finale completa del capo (sia con ferro che con pressa)
- o Addetto al montaggio completo del collo al capo senza preventiva imbastitura
- o Addetto all'attaccatura della manica senza preventiva imbastitura
- o Addetto alla confezione completa del capo-spalla con operazioni effettuate prevalentemente a mano
- o Addetto all'imbastitura e alla preparazione a macchina per l'incatenatura della spalla a manica già attaccata con o senza attaccatura del rollino

JP



111.

- o Addetto al ripasso completo (tessuto e fodere) del capo finito con ferro da stiro
- o Campionarista confezionatore del capo spalla completo (solo cucitura)
- o Campionarista/prototipista confezionatore del pantalone completo (cucito e stiro)
- o Addetto al taglio che operi indifferentemente con macchine diverse (seghe a nastro, taglierine verticali, taglierine circolari o trince) su materassi di diverso spessore
- o Addetto alle disposizioni delle lavorazioni
- o Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con evidenziazione e correzione dei difetti, con classificazione della pezza con autonomia decisionale e, se richiesto, con il riscontro tempestivo in produzione
- o Addetto alla ricezione e verifica di tessuti e filati greggi
- o Addetto al taglio di fodere od interni
- o Addetto alla tranciatura
- o Rifilatura al taglio
- o Addetto alla divisione, preparazione e distribuzione dei materiali tagliati per la confezione
- o Collaudo intermedio o finale su riferimenti obbligati, con riscontro e semplice segnalazione di difetti
- o Addetto all'imbastitura della tela lunga (esclusivamente per capo sartoriale)
- o Stenditura tessuti
- o Campionarista/prototipista confezionatore del pantalone completo (solo cucito)
- o Addetto alla confezione completa del pantalone
- o Addetto ad operazioni di stiro intermedio con esclusione delle operazioni di semplice apertura delle cuciture
- o Addetto alla stiratura finale
- o Addetto al taglio tradizionale su tessuto unito e/o a righe e/o a quadri
- o Addetto alla riparazione a macchina o a mano che interviene anche per la sostituzione di qualsiasi parte del capo
- o Visitaggio, vaporissaggio e trattamento tessuto
- o Addetto alle segnature sul davanti delle tasche e del taschino applicati su tessuti a quadri o a righe
- o Addetto all'attaccatura e alla finitura con eventuale impuntura del taschino con taglio a mano e cucito con macchina normale o addetto a procedimento analogo per le tasche
- o Addetto all'impuntura del margine con macchina normale e a trasporto della barra d'ago senza imbastitura di riferimento
- o Addetto alla cucitura del margine davanti con applicazione della fettuccia con macchina taglia-cuci senza imbastitura di riferimento
- o Addetto all'imbastitura delle paramonture

- o Addetto all'attaccatura tasche a toppa a quadri
- o Addetto all'attaccatura del taschino su tessuti rigati e/o quadri con riscontro delle righe e dei quadri al taglio
- o Addetto a macchine di taglio a controllo elettronico
- o Segnatura su tessuto con modello o sagome già predisposte, con possibilità di spostamento del modello
- o Segnatura e taglio su tessuti apportando eventuali modifiche ed adattamenti
- o Fresista specialista con autonoma capacità di realizzazione degli utensili
- o Ordinatore e smistatore delle merci in magazzino (preparazione delle etichette, ricevimento colli con corrispondenza documenti, sistemazione delle merci)
- o Addetto ai servizi di manutenzione
- o Addetto all'esecuzione della manutenzione programmata o preventiva
- o Addetto in modo prevalente alla rammendatura tessuti in greggio
- o Addetto al ricamo a mano
- o Capo squadra di pulizia delle macchine
- o Foratore specialista
- o Addetto in modo continuo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino o su capo finito
- o Addetto alle operazioni congiunte di taglio e confezione del capo completo (maglieria)
- o Addetto alle macchine rettilinee a mano di qualsiasi finezza che dopo adeguato tirocinio esegue in piena autonomia la tessitura delle parti componenti il capo con conseguente sviluppo delle taglie
- o Addetto alle operazioni di taglio su segnato per le sole lavorazioni inerenti ad abiti, mantelli, soprabiti, tailleurs fatti con tessuto a maglia
- o Addetto alle macchine rettilinee elettroniche
- o Addetto alla confezione del capo completo per le sole lavorazioni inerenti ad abiti, mantelli, soprabiti, tailleurs fatti con tessuto a maglia o misto pelle maglia
- o Addetto ai telai elettronici cotton
- o Addetto alla verifica del colore (sceglie le miscele dei colori tra quelle già elaborate, in base agli articoli e alle fibre, anche a campione, effettuando la verifica finale
- o Addetto al controllo colore con divisione taglie e distribuzione sulle macchine del prodotto con controllo del filato
- o Addetto alla conduzione del ciclo acque reflue o trattate con responsabilità della dosatura degli ingredienti e delle relative prove di controllo
- o Addetto in modo continuativo alla rammendatura tessuti in greggio o in fino
- o Addetto alla conduzione di linea o linee di lavaggi di lane succide con o senza asciugatoio con responsabilità della dosatura degli ingredienti e dello standard qualitativo

- o Addetto alla pesatura di coloranti anche con l'utilizzo di impianti di pesatura e distribuzione automatica e/o alla preparazione feltrino
- o Addetto a operazioni di regolazione e registrazione di macchine di binatura e/o ritorcitura con autonomia e responsabilità nei confronti degli standards qualitativi e quantitativi
- o Addetto al cambio catena (carico, scarico e/o annodatura) con messa a punto del telaio fino all'inizio del tessimento
- o Addetto al controllo delle testane di inizio catena con ricerca e individuazione difetti a telaio
- o Addetto all'annodatura che effettua anche le operazioni complete di avvio del telaio
- o Addetto di laboratorio alle prove di pulizia, colore, lunghezza, regolarità, resistenza, maturità, ecc. sul cotone sodo
- o Conduttore delle macchine per candeggio con responsabilità della dosatura manuale degli ingredienti
- o Conduttore delle macchine per tintura con responsabilità della dosatura manuale degli ingredienti
- o Addetto al taglio delle parti principali della tomaia
- o Addetto alla ripiegatura a mano di tomaie in pellame pregiato
- o Addetto alla ripiegatura a macchina di tomaie in pellame pregiato e in modelli che presentano difficoltà operative e in grado di eseguire anche raccordi a mano
- o Addetto alla complessiva operazione di scarnitura di tomaia in pellame pregiato e di fodere e di rinforzi e di puntali con regolazione delle macchine e determinazione dei vari tipi di smussatura
- o Addetto alla giuntatura completa della tomaia
- o Addetto alla riprofilatura di tomaie in modelli fantasia e in pelli pregiate
- o Addetto alla cucitura strobil di pelli pregiate
- o Addetto alla premontatura ed eventuale simultanea montatura di calzature
- o Addetto alla rettifica a mano della premontatura
- o Addetto all'incisione e spianatura incrine nelle lavorazioni blake e good-year
- o Addetto alle riparazioni.

6° Livello – Impiegati –

Declaratoria

Appartiene a questo livello:

- l'Impiegato Tecnico, Amministrativo o Commerciale "Qualificato" che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di elevata autonomia operativa, per la provata esperienza e le proprie competenze, garantendo il raggiungimento del risultato. Egli sceglie soluzioni e svolge con personale responsabilità mansioni specialistiche settoriali, anche di vendita, e relative operazioni complementari. Risponde al proprio Capo Ufficio o Coordinatore.

Profili ed Esemplicazioni di impiegato di 6° livello:




- Impiegato Amministrativo "Qualificato" che, con specifica competenza ed elevata collaborazione, svolga uno o più compiti quali: raccolta di dati, registrazione di schede, compilazione di registri o reperti obbligatori, situazioni contabili, tenuta di scadenziario o di estratti conto, solleciti, ecc., rispondendo al proprio Capo Ufficio:

- o Segretario con gestione pratiche riservate ed uso della strumentazione elettronica d'ufficio;
- o Addetto Ufficio Paghe e Contributi;
- o Contabile Clienti/Banche e Fornitori
- o Fatturista;
- o Addetto CED;
- o Preparatore di commissioni;
- o Addetto a pratiche doganali e valutarie

111

- Impiegato "Qualificato" che, con apporto di propria specifica personale ed adeguata competenza, in elevata autonomia operativa, effettua servizi a favore delle aziende, delle comunità o delle persone, quali:

- o Addetto ai centri elaborazione dati;
- o Indossatrice
- o Addetto all'espletamento delle formalità del trasporto merci nazionale ed internazionale;
- o Addetto ai negozi o filiali di esposizione;
- o Addetto alle ricerche di informazioni e accesso in banche dati;
- o Addetto al controllo di sistemi di sorveglianza e sicurezza che non contrastino specifiche normative di legge;
- o Altri impiegati "Qualificati" i cui profili siano riconducibili a quelli precedenti.

6° Livello – Operai

Declaratoria:

Appartiene a questo livello:

- il Lavoratore "Qualificato" che, a fronte di specifiche richieste e/o interventi previsti a calendario, effettua in elevata autonomia operativa lavori richiedenti conoscenze tecniche particolari ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite. Individua guasti di normale rilevazione ed effettua riparazioni, manutenzioni elettriche, idrauliche e/o meccaniche o la messa a punto di macchine o di impianti, rispondendo ad un Coordinatore di settore.

Profili:

- o Addetto alla cucitura spalle tessuto con distribuzione della lentezza sul dietro
- o Addetto alla confezione della fodera degli spacchi senza preventiva imbastitura
- o Addetto all'imbastitura della tela



- o Addetto alla sorfilatura del davanti del pantalone con o senza tasche eseguite con applicazione contemporanea della fodera senza preventiva imbastitura o fissaggi diversi
- o Addetto alla cucitura delle cinture al pantalone classico con inserimento dei laccini (passanti) senza riferimenti determinati
- o Addetto alla cucitura cavallo pantaloni in unica soluzione (dal davanti al dietro) con rimessa sul dietro in vita e segna segnatura indicativa della cucitura stessa
- o Addetto alle impunture con l'esecuzione di puntini a mano
- o Addetto alla confezione a mano degli occhielli aperti
- o Addetto al taglio su segnato
- o Addetto alla tranciatura colli, polsi e varie
- o Addetto alla faldatura
- o Addetto al controllo metrico dei tessuti
- o Confezionatori del capo completo (camicie da uomo)
- o Addetto alla cucitura dei cappelli di paglia e lavori diversi su qualsiasi forma, guarnitura, nastificazione, racellatura, tagliatura, tranciatura, imballaggio e spedizione
- o Addetto a stiro intermedio di berretti e cappelli, cucitura parti seccate, taglio foderami ed accessori interni, guarnitura semplice, stampaggio delle fodere e marocchini con o senza composizione, imballaggio e spedizione
- o Addetto al taglio accessori e parti secondarie di maglieria, cuciture semplici, stiratura, imbustatura, imballaggio e spedizione
- o Addetto a stiratura parziale, a mano o mediante uso di manichini, topper e cabinet di indumenti maschili, femminili in genere e/o stiratura di indumenti casual e denim; alla stiratura e piegatura a mano e/o a macchina di lenzuola, tovagliati e biancheria in genere o alla numerazione e relativo confezionamento, alla lavatura ad acqua, a mano o a macchina di ogni indumento, imballaggio e spedizione (lavanderie)
- o Addetto alla movimentazione di materie prime, semilavorati e prodotti finiti
- o Addetto ai servizi di manutenzione sotto la guida di altro personale (meccanici, elettricisti, saldatori, fresatori, lattonieri, falegnami, idraulici, attrezzisti, muratori)
- o Infermiere generico
- o Addetto alla misurazione, avvolgitura, faldatura di pezze, con marcatura dei tipi di difetti e correzione degli stessi per mezzo di interventi semplici e di pulizia
- o Personale che compie lavori od operazioni in produzione non compresi nei livelli superiori
- o Segnatura su tessuto con modello e sagome già predisposte
- o Ricamatore senza programmazione della macchina.

Flu

7° Livello – Impiegati

Declaratoria




Appartiene a questo livello:

- L'impiegato di "Ordine" che, con le competenze richieste dalla natura del lavoro, e con specifica collaborazione, svolga in condizioni di autonomia Operativa uno o più lavori che richiedano competenze, acquisite anche mediante prolungata esperienza nel settore in cui operano e che garantiscono il raggiungimento del risultato. Risponde al Capo Ufficio o Capo Servizio o al Coordinatore o al Titolare od altro Lavoratore inquadrato al livello superiore.

Profili ed esemplificazioni di impiegato di 7° livello:

- Impiegato Amministrativo di "Ordine" che in autonomia operativa svolge una o diverse operazioni d'ordine che richiedano esperienza e diligenza, quali:

- o Addetti alla fotocopiatura di documenti complessi, fascicolazione e/o plastificazione testi;
- o Magazziniere che provvede a segnalare il riordino delle scorte (carta, toner, cancelleria, ecc.);
- o Centralinista addetto telefonate entrata/uscita. Affranca tira e ricevimento posta, ricevimento ed eventuale registrazione visitatori;

- Impiegato Amministrativo di "Ordine" che svolge compiti amministrativi che richiedano ordinarie conoscenze specifiche ed elevata diligenza ed attenzione e che, utilizzando schemi o programmi già predisposti, raccoglie, spunta, impronta, registra ed elabora dati, con verifica e controllo delle operazioni effettuate:

- o Operatore di videoscrittura con conoscenza dei programmi Word, Excel, ecc.;
- o Addetto a mansioni di segreteria e ricevimento;
- o Centralinista provetto (gestione telefonate, preparazione posta, ecc.) anche con l'uso dell'inglese;
- o Fatturista;
- o Archivista, protocollista;
- o Addetto salvataggi EDP.

- Altri impiegati di "Ordine" i cui profili siano riconducibili a quelli precedenti, quali:

- o Codificatore (traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);
- o Figurinista;
- o Vetrinista;
- o Dimostratore (addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali);
- o Servizi accoglienza – steward e hostess;
- o Segretaria;
- o Controllo attestati d'ingresso;
- o Addetto alle informazioni telefoniche;




- Spedizioniere patentato;
- Addetto ai servizi di vigilanza non armata;
- Addetto ai servizi di portineria diurna/notturna;
- Telemarketing, televendita e promozione di vendite;
- Addetto ai servizi di richiesta certificati, al disbrigo pratiche;
- Addetto all'espletamento delle formalità del trasporto merci nazionale.

7° Livello – Operai

Declaratoria

Appartiene a questo livello:

- L'operaio di "Ordine" che, con semplice autonomia, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione od il controllo di altro responsabile, esegue semplici operazioni, anche diverse e concatenate, con l'uso di normali macchine e/o apparecchiature, che richiedano modesta formazione specifica e/o breve esperienza pratica.

Settore Tessili – Abbigliamento - Calzaturiero Profili:

- Addetto fotocopiatura/stampa di testi anche su fronte e verso con graffettatura, quando prevista;
- Addetto a cucitura di parti semplici e lineari;
- Addetto ad operazioni di semplice taglio;
- Addetto a lavori di inchiodatura e lavori semplici;

- Addetto alla divisione ed alla preparazione dei materiali tagliati per la confezione
- Addetto alla preparazione degli accessori per la confezione, al montaggio cerniere, serrature, rivettature;
- Addetto alla semplice stiratura e piegatura del capo, all'imbustatura e spedizione;
- Addetto al taglio e/o confezione di pantofole di qualsiasi tipo, tranciatura sottopiede, taglio delle parti secondarie della tomaia delle calzature su succedanei o tessuto, orlatura delle parti secondarie della tomaia, confezione tacchi e soles, spalmatura collanti, ribattitura a macchina, spazzolatura, sfibratura della suola, imbustatura, imballo e spedizione;
- Addetto alla bollonatura, pesatura e conteggio, preparazione campionari, stampaggio resine, taglierine semi- automatiche, composizione pani resine e lastre in plastica, imballaggio e spedizione (bottoni);
- Addetto all'imballaggio e al confezionamento di merci;
- Centralinista addetto alle telefonate entrata/uscita;
- Operatore di "call center/customer care";
- Addetto al riordino di schede e simili in successione numerica e/o ordine alfabetico;
- Addetto imbustatore e/o confezione pacchi;
- Addetto ai servizi esterni per disbrigo commissioni ordinarie.

111

AUMENTI PERIODICI D'ANZIANITÀ

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Azienda o gruppo aziendale il Dipendente ha diritto a 5 aumenti biennali (scatti). Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d'assunzione. Per i rapporti a tempo determinato l'anzianità "inizierà" a decorrere dalla data di avvenuta assunzione o trasformazione a tempo indeterminato dei relativi rapporti di lavoro.

Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello d'inquadramento, nelle seguenti misure:

LIVELLI	IMPORTO
Quadro -1°	€ 28,00
2°	€ 24,00
3°	€ 22,00
4°	€ 20,00
5°	€ 18,00
6°	€ 17,00
7°	€ 16,00
8°	€ 15,00

In occasione del nuovo scatto d'anzianità l'importo riportato in tabella va a sommarsi all'importo degli scatti precedentemente maturati.

In caso di passaggio di livello l'importo degli scatti già maturati si sommerà ai valori degli scatti che matureranno nel nuovo livello, sempre entro il limite massimo complessivo di cinque scatti. L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità. In caso di prima applicazione aziendale del presente CCNL, con provenienza da altro CCNL, all'atto del passaggio l'importo totale degli scatti singolarmente maturati sarà diviso per il nuovo valore dello scatto spettante per il diverso livello d'inquadramento. Il quoziente intero originerà il nuovo numero di scatti biennali maturati. Il resto sarà riconosciuto al Lavoratore come elemento assorbibile all'atto della maturazione dello scatto successivo. Da quanto precede, al Lavoratore dovrà essere riconosciuto un importo (scatti più elemento assorbibile) uguale a quello maturato con il precedente contratto. Tale importo sarà incrementato del valore dello scatto o del complemento a tale valore assorbibile al momento di compimento del nuovo biennio.

La retribuzione degli scatti concorrerà a formare la "retribuzione complessivamente equivalente" dovuta al Lavoratore per effetto dell'applicazione del presente CCNL.

Gli scatti d'anzianità non possono essere assorbiti da aumenti di merito o da aumenti contrattuali. In caso di passaggio di CCNL: in caso di provenienza da altro CCNL, in occasione dell'Allineamento Retributivo, gli scatti già maturati dal Lavoratore saranno "congelati" nei loro valori previsti dal CCNL di provenienza, eventualmente riparametrati in tredicesimi, qualora nel precedente CCNL fosse previsto un maggior numero di mensilità annuali.

Art. 116 WELFARE CONTRATTUALE

Con l'applicazione del presente CCNL, in aggiunta agli eventuali benefici aziendali già stabiliti, quali Premio di Risultato o Partecipazione agli Utili d'Impresa o Welfare Aziendale, le Parti concordano un "Welfare Contrattuale" obbligatoriamente dovuto ai Lavoratori. Le prestazioni di Welfare Contrattuale

111

8° livello – Operai – Comune a tutti i settori

Declaratoria

Appartiene a questo livello:

- il Lavoratore che, con semplice autonomia, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione od il controllo di altro responsabile, esegue semplici operazioni, anche diverse e concatenate, con l'uso di normali macchine e/o apparecchiature, che richiedano modesta formazione specifica e/o breve esperienza pratica. Risponde al Coordinatore di settore, o al Titolare od altro Lavoratore inquadrato a livello superiore;

Profili:

- o Guardiano diurno e/o notturno, custode, usciere, imballatore, portapacchi con o senza facoltà di esazione
- o Conducente di motofurgone
- o Addetto al carico e scarico manuale dei colli pesanti
- o Addetto alla pulizia sulle macchine e/o nei reparti e/o negli uffici
- o Addetto a mansioni di manovalanza
- o Addetto al recupero filato a mano e a macchina
- o Fattorino per servizi presso Enti, Banche ecc. con uso di motociclo e/o autovettura
- o Inserviente e simile
- o Lavoratori non addetti al processo produttivo che svolgono attività manuali semplici per le quali non occorrono conoscenze professionali o che eseguono lavori di semplice manovalanza, anche se svolti nei reparti di produzione o nei magazzini

ART. 115 TABELLE RETRIBUTIVE

La Paga Base Nazionale Mensile da riconoscere, per 13 mensilità e per ciascun livello d'inquadramento è la seguente:

Livello	P.B.N.C.M Agosto 2024	P.B.N.C.M Agosto 2025	P.B.N.C.M Dic.2025	P.B.N.C.M Agosto 2026	P.B.N.C.M Dic 2026	P.B.N.C.M Agosto 2027
Quadro	2.324,09	2.335,71	2.347,39	2.359,13	2.370,93	2.382,78
1	1.932,41	1.942,72	1.952,43	1.962,19	1.972,00	1.981,86
2	1.741,60	1.750,31	1.759,06	1.767,85	1.776,69	1.785,57
3	1.478,16	1.485,55	1.492,98	1.500,44	1.507,94	1.515,48
4	1.249,02	1.255,26	1.261,54	1.267,85	1.274,19	1.280,56
5	1.124,68	1.130,30	1.135,95	1.141,63	1.147,34	1.153,08
6	1.035,28	1.040,46	1.045,66	1.050,89	1.056,14	1.061,42
7	970,05	974,90	979,77	984,67	989,59	994,54
8	902,78	907,29	911,83	916,39	920,97	925,57



saranno erogate tramite Accordi aziendali di Secondo livello o mediante Regolamento aziendale, con beneficiari tutti i Lavoratori, anche per il tramite delle convenzionate con l'Ente 6EBIC, i cui riferimenti sono evidenziati nel sito dell'Ente Bilaterale www.6ebic.it. In alternativa a quelle convenzionate con l'Ente Bilaterale, potrà essere deliberata una diversa piattaforma di servizi Welfare, sempre tramite Accordo di Secondo livello tra Azienda e RSA assistita da un Delegato, ferma restando la garanzia degli importi di Welfare Contrattuale previsti al successivo articolo.

Welfare Contrattuale: importi e condizioni: Le Parti, riconoscendo l'importanza e la convenienza per i Lavoratori delle prestazioni di Welfare, concordano quanto segue: 1) Valori di Welfare Contrattuale 2025 e anni successivi: A partire dal 2025, il Datore di lavoro erogherà al Lavoratore, entro il 31/12 di ogni anno, il Welfare Contrattuale pari ai valori sottoindicati:

LIVELLO	DAL 2025
Quadro – 1°	€ 180,00/anno (in quote mensili maturate di € 12)
Tutti gli altri livelli	€ 120,00/anno (in quote mensili maturate di € 10)

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza al 1° giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno: - con contratto a tempo indeterminato; - con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio-31 dicembre). Sono altresì compresi i lavoratori dipendenti in astensione obbligatoria o in congedo parentale. Sono invece esclusi i tirocinanti o stagisti e i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° giugno-31 dicembre di ciascun anno.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le aziende si confronteranno con la RSA o RSU per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria. I lavoratori hanno comunque la possibilità di destinare i suddetti valori, di anno in anno, per l'estensione delle prestazioni del Fondo Salus, secondo regole e modalità previste dal medesimo Fondo.

Gli importi di Welfare Contrattuale dovranno considerarsi distinti e non assorbibili rispetto ad eventuali prestazioni di Welfare Aziendale, sostitutivo del Premio di Risultato, e saranno in aggiunta agli eventuali benefici di analoga natura già presenti in Azienda. Analogamente, in caso di passaggio di CCNL, il Welfare Contrattuale dovrà essere aggiuntivo al trattamento economico da garantire al Lavoratore secondo i criteri di Allineamento.

I valori di Welfare Contrattuale saranno esposti nel cedolino paga, ai fini della prova e della corretta gestione degli stessi, attualmente, senza ritenuta previdenziale e assoggettamento fiscale. Fermo restando che non è ammessa l'erogazione sostitutiva in denaro dei valori di Welfare Contrattuale, il loro utilizzo dovrà avvenire entro 12 mesi dalla messa a disposizione al lavoratore.

Le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti forniranno adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina e, altresì, ne monitoreranno l'applicazione nel territorio di riferimento. In sede nazionale, le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle PMI. Le Parti stipulanti si incontreranno periodicamente per verificare il puntuale adempimento contrattuale nei confronti di tutti gli aventi diritto.




111

ART. 117 ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

1. Il fondo di assistenza sanitaria integrativa è il FONDO SALUS (*Ente di Assistenza sanitaria Integrativa*).
Le Parti hanno di comune accordo preso tale decisione al fine di garantire a tutti i lavoratori maggiori prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale.
2. A decorrere dal 01 Agosto 2024 sono iscritti al FONDO SALUS tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti ed i collaboratori.
3. Per il finanziamento del FONDO SALUS è dovuto un contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza, pari ad euro 12,00 di cui euro 11,00 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore. I contributi sono dovuti per 12 mensilità da corrispondersi entro il giorno 16 di ogni mese. Per i Quadri, assunti a tempo indeterminato e a tempo pieno o parziale, purché pari o superiore a 16 h settimanali è dovuto un contributo mensile obbligatorio pari ad € 18,00 di cui euro 17,00 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore
4. I contributi di cui al punto 3), unitamente alla contribuzione da destinare all'Ente Bilaterale 6EBIC, vanno versati in un'unica soluzione mediante F24.

ART. 118 PRIVACY

Per quanto riguarda la disciplina della privacy si rimanda al D. Lgs. N. 196/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

ART. 119 Commissione di Conciliazione Paritetica Nazionale

Le Parti intendono adottare ogni strumento idoneo a favorire appropriati momenti di confronto atti a prevenire conflittualità ed eventuali contenziosi, anche in sede giudiziaria, e convengono di attenersi alle procedure indicate agli articoli seguenti.

A tal fine, le Parti intendono costituire una Commissione di Conciliazione Nazionale con il compito di verificare con attività di costante monitoraggio, la corretta attuazione dei doveri incombenti sulle Parti anche attraverso l'interpretazione autentica del CCNL ovvero delle singole clausole contrattuali oggetto di eventuali controversie o interventi diretti su problematiche e/o situazioni di rilievo.

In pendenza di un procedimento instaurato presso la Commissione di Conciliazione Nazionale, è precluso alle OO.SS. e alle parti interessate la facoltà di adottare ulteriori iniziative sindacali ovvero legali fino alla definizione della controversia.

