

Contratto collettivo nazionale di lavoro
per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi
Decorrenza: 28/5/2014 - Scadenza: 27/5/2017

Costituzione delle parti

L'anno 2014, il giorno 28 del mese di maggio in Roma, tra

- FEDERIMPRESEITALIA, con sede in 20124 Milano (MI), Via IV novembre n. 4, COD FISC 93019600126, rappresentata dal Presidente Sig. Luca Ripamonti,

- CONF.COINAR - Confederazione del Commercio, Industria ed Artigianato, Turismo, Professioni e Servizi, con sede in 16043 Chiavari (GE), Corso Gianelli n. 1, COD FISC 90063580105, rappresentata dal Presidente Dr. Fabiano Rinaldi,

e

- Sindacato Indipendente Agenzie di Controllo e Vigilanza Agroalimentare, in acronimo Confsal SIA, con sede in 00177 Roma, Via Carlo della Rocca n. 25/E, COD FISC 96386080582 e P.IVA 10807311005, rappresentato dal Segretario Nazionale Dott. Mario Ricci;

si è stipulato il presente contratto collettivo di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, composto di:

- costituzione delle parti;
- premessa generale, validità e sfera di applicazione;
- 5 sezioni;
- 235 articoli;
- 3 allegati;
- 3 tabelle.

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti delle parti stipulanti.

CONFEDERAZIONE COINAR
Il Presidente

Premessa generale

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro fa proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993 e si pone l'obiettivo di realizzarne, per quanto di competenza del contratto nazionale di lavoro, le finalità e gli indirizzi in materia di relazioni sindacali.

A tal fine le parti concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal presente contratto. Le parti, inoltre, si impegnano ad intervenire perché a tutti i livelli le relazioni sindacali si sviluppino secondo le regole fissate.

Le parti stipulanti, inoltre, condividono di perseguire gli obiettivi definiti dall'Unione Europea che, attraverso la "Strategia per una crescita intelligente sostenibile e inclusiva" denominata "Europa 2020", punta ad un rilancio dell'economia di tutti gli Stati membri proponendo di realizzare un sistema economico intelligente, sostenibile e solidale. In questo quadro, lo sviluppo economico e la crescita dell'occupazione rappresentano obiettivi prioritari da perseguire nell'ambito di un sistema avanzato di relazioni sindacali ai vari livelli, anche allo scopo di contrastare i fenomeni di economia sommersa e di impiego illecito di manodopera ("lavoro nero", somministrazione ed appalti illeciti).

A tal fine, le parti ribadiscono che il presente CCNL del terziario, della distribuzione e dei servizi deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile e, pertanto, condividono l'importanza di sostenere la corretta applicazione del presente CCNL in tutte le sedi istituzionali, soprattutto al fine di garantire omogenee condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore.

Le parti sono consapevoli che la competitività dell'intero sistema nazionale si realizza orientando gli investimenti verso la ricerca e l'innovazione affinché si sviluppino politiche mirate alla qualità del prodotto/servizio offerto ed alla valorizzazione del capitale umano.

Le parti, nel ribadire l'importanza del modello delle procedure e degli indirizzi indicati nel suddetto Protocollo del 1993, sottolineano altresì il comune intento di addivenire, nella continuità e nel rispetto delle reciproche prerogative, ad una nuova fase di concertazione finalizzata a conseguire gli obiettivi di sviluppo economico e di crescita occupazionale formulati sulla base dei suddetti indirizzi comunitari, attraverso:

- una rinnovata stagione di concertazione ed un conseguente riassetto delle regole che assicurino l'autonomia e la responsabilità delle parti sociali prevedendo meccanismi procedurali che consentano di favorire processi di sviluppo economico del settore e, conseguentemente, creazione di nuova occupazione;
- un consolidamento del ruolo della bilateralità che si sviluppa attraverso la realizzazione di obiettivi che le parti sociali definiscono nell'ambito della contrattazione affinché si potenzi la logica del servizio alle imprese e ai lavoratori;
- una adeguata messa a sistema dell'offerta formativa, coerente con i fabbisogni espressi dal settore e in grado di valorizzare le risorse messe a disposizione dai Fondi interprofessionali nazionali per la formazione continua di cui all'art. 118 della Legge n. 388/2000, accogliendo così le indicazioni dell'Unione Europea affinché si persegua l'obiettivo di una più elevata preparazione culturale e

professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, in modo da renderne più agevole, da un lato l'ingresso e, dall'altro, la permanenza nel mondo del lavoro.

In questa ottica le parti ribadiscono che nel settore del terziario, della distribuzione e dei servizi, caratterizzato da una diffusa presenza di imprese di piccola dimensione, il presente contratto avrà una funzione essenziale di regolamentazione e di omogeneizzazione. Esso rappresenta lo strumento unitario capace di fornire alle parti sociali il complesso di norme e regole univoche e necessarie. A tal fine le parti enunciano la volontà di realizzare un confronto preventivo e costruttivo che consenta di evidenziare le specifiche esigenze del settore.

Le parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali per il consolidamento delle potenzialità dei settori rappresentati, sia sotto l'aspetto economico-produttivo sia con riferimento all'occupazione, convengono di realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore e funzionale all'individuazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali, in particolare con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro e sul miglioramento delle condizioni di lavoro. A tal fine, le parti firmatarie esprimono l'intenzione di favorire più corretti e proficui rapporti attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, di prevenire l'eventuale conflittualità tra le parti. Tale funzione è svolta anche attraverso la raccolta e lo studio di dati ed informazioni utili a conoscere preventivamente le occasioni di sviluppo, a realizzare le condizioni per favorirlo, ad individuare punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento. Le parti concordano nel prospettare agli Organi governativi la realizzazione di un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo del terziario, in particolare per porre in essere condizioni normative omogenee rispetto agli altri settori.

Le parti si danno atto che, per la coerenza complessiva del nuovo sistema di relazioni sindacali, non potranno essere ripetute le materie previste ai vari livelli di contrattazione e non potranno richiedersi altre materie oltre a quelle previste per ciascun livello (ivi compreso quello della contrattazione aziendale), rispettando le procedure e le modalità di confronto previste nei vari capitoli. Al fine di risolvere eventuali controversie e prima dell'attivazione della Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 11, su richiesta anche di una delle parti e nel rispetto di quanto previsto al comma 8 dell'art. 16, si ricorrerà ad un confronto tra le parti firmatarie del presente contratto, a livello territoriale prima e a livello nazionale poi, da esaurirsi entro 15 giorni dalla data di richiesta dei singoli incontri. Trascorso tale periodo ed esperite le procedure, le parti riprendono libertà di azione.

Le parti concordano inoltre sulla circostanza che l'intervento pubblico sul mercato del lavoro non può limitarsi ad una mera politica di regolamentazione delle modalità di incontro tra domanda e offerta ma debba promuovere e sostenere l'occupazione mediante l'interazione tra politiche attive finalizzate a stimolare e incrementare la domanda di lavoro per agevolare le assunzioni e politiche passive mirate ad alleviare la perdita di benessere connessa alla disoccupazione.

Il potenziamento delle azioni di politica attiva del lavoro trova nei Fondi interprofessionali nazionali per la formazione continua, di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000, dei validi alleati per mezzo dei quali perseguire le indicazioni dell'Unione Europea che individua tra le azioni prioritarie delle politiche dell'occupazione una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, per renderne più agevole l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro.

In particolare, le parti si danno atto che la formazione professionale costituisce, nella logica della qualificazione e riqualificazione anche in funzione di continuità di occasioni di impiego, il momento di raccordo tra l'istruzione e il lavoro, tra il diritto allo studio e il diritto al lavoro, tra il significato culturale e l'aspetto produttivistico dell'istruzione. In sintesi, la formazione professionale consente di adeguare la qualità dell'offerta di lavoro alle esigenze della domanda sopperendo così alle carenze della normale dinamica del mercato.

Le parti, tra gli strumenti per combattere la disoccupazione e promuovere il lavoro "regolare", individuano incentivi anche sotto forma di sostegno diretto al reddito (tramite finanziamenti, misure creditizie, ecc.), anche per il tramite dell'Ente bilaterale, al fine di promuovere le assunzioni e l'emersione del sommerso e sviluppare l'iniziativa imprenditoriale degli stessi autori in forma autonoma (autoimprenditorialità) e associata.

Il Legislatore e le parti sociali hanno individuato proprio nella contrattazione collettiva nazionale ed aziendale un possibile percorso di soluzione della crisi produttiva ed occupazionale, affidando a contraenti particolarmente qualificati, perché rappresentativi degli interessi collettivi, la facoltà di porre in essere accordi negoziali idonei a regolamentare i rapporti di lavoro in modo più aderente alle esigenze del mercato. Pertanto le parti sostengono la contrattazione collettiva di prossimità considerata come un utile strumento di flessibilizzazione del mercato del lavoro che consentirebbe di renderlo più adeguato a rispondere alle esigenze imposte dalla moderna economia globalizzata.

La *flexicurity* (o flessicurezza) intende assicurare che i cittadini dell'Unione europea possano beneficiare di un livello elevato di sicurezza occupazionale, vale a dire poter trovare agevolmente un lavoro in ogni fase della loro vita attiva e di avere buone prospettive di sviluppo della carriera in un contesto economico in rapido cambiamento. La *flexicurity* vuole inoltre sostenere sia i lavoratori che i datori di lavoro a cogliere appieno le opportunità che la globalizzazione presenta loro. Essa crea, quindi, una situazione in cui la sicurezza e la flessibilità possono rafforzarsi reciprocamente. La Commissione e gli Stati membri dell'Europa, in base all'esperienza e ai risultati dell'evidenza empirica, hanno raggiunto un consenso sul fatto che è possibile concepire e attuare politiche di flessicurezza attraverso quattro componenti politiche:

- a) forme contrattuali flessibili e affidabili (nell'ottica del datore di lavoro e del lavoratore) mediante una normativa del lavoro, contrattazioni collettive e un'organizzazione del lavoro moderne;
- b) strategie integrate di apprendimento lungo tutto l'arco della vita per assicurare la continua adattabilità e occupabilità dei lavoratori, in particolare dei lavoratori più svantaggiati;
- c) efficaci politiche attive del mercato del lavoro che aiutino le persone a far fronte a cambiamenti rapidi, riducano i periodi di disoccupazione e agevolino la transizione verso nuovi posti di lavoro;
- d) sistemi moderni di sicurezza sociale che forniscano un adeguato supporto al reddito, incoraggino

l'occupazione e agevolino la mobilità sul mercato del lavoro.

Assetti contrattuali

Le parti considerano di importanza strategica per il futuro delle relazioni sindacali la riforma del modello contrattuale e si impegnano a partecipare al confronto con la finalità di individuare soluzioni coerenti con le esigenze, le peculiarità e le prospettive di sviluppo dei lavoratori e delle imprese dei settori rappresentati.

Una volta raggiunta l'intesa a livello interconfederale, le parti si impegnano ad attivare nell'immediato il confronto a livello nazionale per la individuazione degli adattamenti coerenti con lo specifico impianto del presente CCNL.

Validità e sfera di applicazione del contratto

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, tra lavoratori e aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi che svolgano, anche in forma di società cooperativa, la propria attività con qualsiasi modalità, ivi comprese la vendita per corrispondenza ed il commercio elettronico, appartenenti ai settori merceologici e categorie qui di seguito specificati ed il relativo personale dipendente.

- Alimentazione:

- 1) commercio all'ingrosso di generi alimentari;
- 2) supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;
- 3) commercio al minuto di generi alimentari (alimentari misti), eccettuate le rivendite di pane e pasta alimentari annesse ai forni;
- 4) salumerie, salsamenterie e pizzicherie;
- 5) importatori e torrefattori di caffè;
- 6) commercio all'ingrosso di droghe e coloniali, commercio al minuto di droghe e coloniali (droghe e torrefazioni);
- 7) commercio all'ingrosso e al minuto di cereali, legumi e foraggi;
- 8) commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, macellerie, norcinerie, tripperie, spacci di carne fresca e congelata;
- 9) commercio all'ingrosso di pollame, uova, selvaggina e affini;
- 10) rivendite di pollame e selvaggina;
- 11) commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti della pesca;
- 12) commercio all'ingrosso di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere, commercio al dettaglio di latte (latterie non munite di licenza P.S.) e derivati;

13) commercio all'ingrosso ed in commissione di prodotti ortofrutticoli effettuati nei mercati; commercio al minuto di prodotti ortofrutticoli;

14) commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti vinicoli e affini (vini, mosti, spumanti, liquori, birra, aceto di vino).

Per quanto riguarda le aziende che esercitano il commercio all'ingrosso di vini, si precisa che si intendono comprese:

a) le aziende che acquistano uve e mosti, per la produzione di vini, anche tipici, e la loro vendita;

b) le aziende che, oltre ad acquistare uve e mosti per la produzione di vini anche tipici e la successiva loro vendita, effettuano operazioni di acquisto e vendita di vini;

c) le aziende che esercitano attività di imbottigliamento ed infiascamento;

15) commercio all'ingrosso e al minuto di acque minerali e gassate e di ghiaccio;

16) commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti oleari (olii di oliva e di semi);

17) aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero-caseari;

18) commercio a posto fisso e itinerante per i mercati rionali e comunali;

19) le aziende che si occupano – anche in forma esclusiva o prevalente – di commercio di prodotti biologici, naturali o fitoterapici, equo solidali ed affini.

– *Fiori, piante e affini:*

1) commercio all'ingrosso e al minuto di fiori e piante ornamentali compresa la coltivazione annessa se non rientrante nel settore agricoltura;

2) commercio di piante aromatiche e officinali e di prodotti erboristici in genere compresa la coltivazione annessa se non rientrante nel settore agricoltura;

3) produttori, grossisti, esportatori e rappresentanti di piante medicinali e aromatiche;

4) le aziende che si occupano – anche in forma esclusiva o prevalente – di commercio di prodotti biologici, naturali o fitoterapici, equo solidali ed affini.

– *Merci d'uso e prodotti industriali:*

1) grandi magazzini; magazzini a prezzo unico;

2) tessuti di ogni genere, mercerie, maglierie, filati, merletti e trine; confezioni in biancheria e in tessuti di ogni genere; commercianti sarti e sarte; mode e novità; forniture per sarti e sarte; camicerie ed affini; busterie, cappellerie, modisterie; articoli sportivi; commercianti in lane e materassi; calzature, accessori per calzature; pelliccerie; valigerie ed articoli da viaggio; ombrellerie, pelletterie; guanti, calze; profumerie, bigiotterie ed affini; trecce di paglia e cappelli di paglia non finiti; abiti usati; tappeti; saccherie, anche se esercitano la riparazione o il noleggio dei sacchi; corderie ed affini;

3) lane sudice e lavate, seme bachi, bozzoli, cascami di seta, fibre tessili varie (canapa, lino, juta, ecc.), stracci e residuati tessili, eccettuati i classificatori all'uso pratese;

4) pelli crude e bovine nazionali, consorzi per la raccolta e salatura delle pelli, pelli crude, ovine e caprine nazionali, pelli crude esotiche non da pellicceria e da pellicceria, pelli conciate (suole,

tomaie, ecc.), pelli grezze da pellicceria, pelli per pelletteria e varie, pelli per valigierie in genere, cuoio per sellerie;

5) articoli casalinghi, specchi e cristalli, cornici, chincaglierie, ceramiche e maioliche, porcellane, stoviglie, terraglie, vetrerie e cristallerie;

6) lastre e recipienti di vetro, vetro scientifico, materie prime per l'industria del vetro e della ceramica;

7) articoli di elettricità, gas, idraulica e riscaldamento eccettuate le aziende installatrici di impianti;

8) giocattoli, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri; prodotti artistici e dell'artigianato, case di vendita all'asta, articoli da regalo, arredamenti ed oggetti scari, articoli per fumatori;

9) oreficerie e gioiellerie, argenterie, metalli preziosi, pietre preziose, perle; articoli di orologeria;

10) francobolli per collezione;

11) mobili, mobili e macchine per ufficio;

12) librai (comprese le librerie delle case editrici e i rivenditori di libri usati); rivenditori di edizioni musicali; cartolai (dettaglianti di articoli di cartoleria, cancelleria e da disegno); grossisti di cartoleria e cancelleria; commercianti di carta da macero; distributori di libri, giornali e riviste, biblioteche circolanti;

13) macchine per cucire;

14) ferro e acciai, metalli non ferrosi, rottami, ferramenta e coltellinerie; macchine in genere; armi e munizioni; articoli di ferro e metalli; apparecchi TV, radiofonici, elettrodomestici, telefonia fissa e mobile, computer e accessori; impianti di sicurezza; strumenti musicali; ottica e fotografia; materiale chirurgico e sanitario; apparecchi scientifici; pesi e misure; pietre coti, per molino, pietra pomice e pietre litografiche; articoli tecnici (cinghie di trasmissione, fibra vulcanizzata, carboni elettrici, ecc.);

15) autoveicoli (commissionari e concessionari di vendita, importatori, anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine di assistenza e per riparazioni); cicli o motocicli (anche se esercitano il posteggio o il noleggio con o senza officine o laboratori di assistenza e per riparazioni); parti di ricambio ed accessori per auto-motocicli; pneumatici; olii lubrificanti, prodotti petroliferi in genere (compreso il petrolio agricolo);

16) gestori di impianti di distribuzione di carburante;

17) aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione;

18) carboni fossili, carboni vegetali; combustibili solidi, liquidi e liquefatti;

19) imprese di riscaldamento;

20) laterizi, cemento, calce e gesso, manufatti di cemento, materiali refrattari, tubi gres e affini, marmi grezzi e pietre da taglio in genere, ghiaia, sabbia, pozzolana, pietre da murare in genere, pietrisco stradale, catrame, bitumi, asfalti; materiale da pavimentazione, da rivestimento, isolante e impermeabilizzante (marmette, mattonelle, maioliche, piastrelle di cemento e di gres); altri materiali da costruzione;

21) tappezzerie in stoffa e in carta, stucchi;

- 22) prodotti chimici, prodotti chimici per l'industria, colori e vernici;
- 23) aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico-farmaceutici;
- 24) legnami e affini, sughero, giunchi, saggine, ecc.;
- 25) armi e munizioni;
- 26) rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio, sale giochi, accettazione di scommesse legali;
- 27) prodotti per l'agricoltura (fertilizzanti, anticrittogamici, insetticidi; materiale enologico; sementi da cereali, da prato, da orto e da giardino; mangimi e pannelli; macchine e attrezzi agricoli; piante non ornamentali, altri prodotti di uso agricolo);
- 28) commercio all'ingrosso delle merci e dei prodotti di cui al presente punto.

– *Ausiliari del commercio e commercio con l'estero:*

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

– *Servizi alle imprese, alle organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone:*

- 1) imprese di leasing;
- 2) recupero crediti, factoring;
- 3) servizi di informatica, telematica, robotica, eidomatica, implementazione e manutenzione di hardware e produzione di software informatici;
- 4) noleggio e vendita di audiovisivi;
- 5) servizi di gestione fiscale e tributaria, elaborazione dati, revisione contabile, auditing;
- 6) servizi di gestione e amministrazione del personale;
- 7) servizi di ricerca, formazione e selezione del personale ivi compreso il lavoro in somministrazione;
- 8) ricerche di mercato, economiche, sondaggi di opinione, marketing e telemarketing, televendite, teleselling, call center;
- 9) consulenza e formazione in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, antincendio, medicina e progettazione civile;

- 10) consulenza di direzione e organizzazione aziendale ivi compresa la progettazione e consulenza professionale e/o organizzativa;
- 11) agenzie di relazioni pubbliche;
- 12) agenzie di informazioni commerciali;
- 13) servizi di design, grafica, progettazione e allestimenti di interni e vetrine;
- 14) servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;
- 15) società per lo sfruttamento commerciale di brevetti, invenzioni e scoperte;
- 16) agenzie pubblicitarie;
- 17) concessionarie di pubblicità;
- 18) aziende di pubblicità;
- 19) agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;
- 20) promozione vendite;
- 21) agenzie fotografiche, di casting cinematografici, di realizzazione di opere televisive e teatrali;
- 22) business center;
- 23) società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere;
- 24) intermediazione merceologica;
- 25) recupero e risanamento ambiente;
- 26) altri servizi alle imprese e alle organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici;
- 27) aziende del settore della sosta e dei parcheggi;
- 28) autorimesse e autoriparatori non artigianali;
- 29) società di carte di credito;
- 30) uffici cambi extrabancari;
- 31) servizi fiduciari e finanziari;
- 32) buying office;
- 33) agenzie di brokeraggio;
- 34) attività di garanzia collettiva fidi;
- 35) aziende ed agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;
- 36) agenzie di operazioni doganali;
- 37) servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia, imputazione dati e fotocopiatura;
- 38) servizi di traduzioni e interpretariato;
- 39) agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
- 40) vendita di multiproprietà;
- 41) agenzie pratiche auto;
- 42) autoscuole;
- 43) agenzie di servizi matrimoniali;

- 44) agenzie investigative;
- 45) agenzie di scommesse;
- 46) servizi di ricerca e consulenza meteorologica;
- 47) agenzie formative, agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi promossi dalle Organizzazioni firmatarie il presente CCNL;
- 48) agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato;
- 49) agenzie di intermediazione;
- 50) agenzie di ricerca e selezione del personale;
- 51) agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;
- 52) controllo di qualità e certificazione dei prodotti;
- 53) attività di animazione di feste, intrattenimento di bambini;
- 54) altri servizi alle persone, compresa l'assistenza domiciliare agli anziani ed alle persone disabili.

Le parti si danno atto che il presente contratto, da considerarsi un complesso normativo unitario e inscindibile per tutto il periodo della sua validità, realizza maggiori benefici per i lavoratori ed è globalmente migliorativo per gli stessi così da sostituire ed assorbire ad ogni effetto le norme di tutti i precedenti contratti collettivi e accordi speciali relativi alle stesse categorie sopra elencate.

Sono fatte salve condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione integrativa.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare la sfera di applicazione e far rispettare, per il periodo di loro validità, il contratto generale e le norme aziendali stipulate in base ai criteri da esso previsti anche in considerazione di quanto disposto in merito dalla legislazione vigente.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Dichiarazione congiunta in materia di sfera di applicazione e di classificazione del personale

In materia di sfera di applicazione e di classificazione del personale,

- tenuto conto che il presente contratto, disciplina tutte le attività comprese nel settore dei servizi, ivi comprese le aree innovazione, consulenza, informatica;
- considerato che la terziarizzazione dell'economia ha portato ad una sempre più capillare strutturazione del lavoro con la conseguente individuazione di nuove figure professionali non sempre riconducibili alla tradizionale classificazione del personale dei settori economici già compresi nel presente CCNL;
- considerato che le attività di servizi alle persone ed alle imprese rappresentano una componente con specificità e caratteristiche legate alla continua evoluzione ed espansione del settore terziario;
- considerata la necessità di intraprendere un percorso condiviso nell'approfondimento di temi specifici quali ad esempio la classificazione del personale e l'analisi delle professionalità emergenti;
- considerate le funzioni affidate dal presente CCNL alla Commissione paritetica per la classificazione che ha il compito di proporre l'inserimento di nuove figure, in particolare con

riguardo alle esigenze di adeguamento emerse nell'ambito del settore dei servizi (con particolare riferimento al terziario avanzato);

- preso atto che l'impianto contrattuale del terziario, della distribuzione e dei servizi consente di strutturare il lavoro in maniera dinamica nel rispetto delle esigenze dei lavoratori e delle aziende;

tanto premesso, le parti convengono di considerare eventuali nuovi futuri inserimenti nella sfera di applicazione del presente CCNL terziario di attività al momento non ricomprese. In tal senso, le parti convengono sulla necessità di procedere ad un approfondimento finalizzato all'integrazione della sfera di applicazione del presente CCNL e della classificazione generale del personale.

Sezione prima - SISTEMI DI RELAZIONI SINDACALI

Titolo I - DIRITTI DI INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE

Art. 1 - Livello nazionale

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le parti si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei processi di ristrutturazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione e di innovazione tecnologica.

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

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

- a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dell'apprendistato e dei contratti a tempo determinato nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile;
- b) le conseguenze dei processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sull'occupazione e sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;
- c) la formazione e riqualificazione professionale;
- d) la struttura dei comparti e dei settori nonché le prevedibili evoluzioni della stessa;
- e) i problemi relativi al processo di razionalizzazione del settore commerciale sia globalmente che articolato per comparti omogenei, nonché lo stato di applicazione delle principali leggi sul lavoro e le politiche dirette a riforme di settore e alla regolamentazione di orari commerciali.

Art. 2 - Livello territoriale

Annualmente, a livello regionale e provinciale, di norma entro il primo quadrimestre o su richiesta di una delle parti, in un periodo diverso, si terranno incontri allo scopo di procedere ad un esame

congiunto - articolato per comparti merceologici e settori omogenei - teso al raggiungimento di intese sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui processi di ristrutturazione e di riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

Nello stesso incontro saranno esaminati: la dinamica evolutiva della rete commerciale ed i conseguenti effetti sull'occupazione, le problematiche inerenti alla legislazione commerciale e di disciplina dell'orario di apertura dei negozi, il calendario annuo delle aperture domenicali e festive, anche con riferimento al Decreto Legislativo n. 114/1998, nonché ai nuovi processi in tema di mercato del lavoro, come disciplinati dal presente CCNL.

Art. 3 - Livello aziendale

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le aziende di cui alla sfera di applicazione del presente contratto che occupano complessivamente più di:

- a) 50 dipendenti se operano nell'ambito di una sola provincia;
- b) 150 dipendenti se operano nell'ambito di una sola regione;
- c) 300 dipendenti se operano nell'ambito nazionale;

incontreranno le parti stipulanti per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'azienda. Nella stessa occasione, ma anche al di fuori delle scadenze previste, su richiesta di una delle parti, verranno fornite informazioni ed indirizzi, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, orientati al raggiungimento di intese preventive alla fase di attuazione di programmi relativi a processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, ristrutturazione, terziarizzazione, appalti utilizzo di lavori atipici e di innovazione tecnologica che investono l'assetto aziendale e nuovi insediamenti nel territorio.

Qualora i processi di terziarizzazione o esternalizzazione di cui al comma precedente riguardino attività di vendita nei negozi, in precedenza gestite dall'impresa mediante proprio personale, troverà applicazione la procedura appositamente prevista dal presente CCNL. Verranno fornite inoltre informazioni relative a processi di concentrazione, internazionalizzazione, affiliazione.

Nella medesima occasione verranno fornite informazioni sul lavoro domenicale e festivo nonché informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie di impiego ivi occupate. Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle imprese, quali, ad esempio, codice di condotta e certificazioni.

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi e dimensioni di carattere regionale o nazionale, l'incontro si svolgerà ai relativi livelli se richiesto da una delle parti. Nel corso di tale incontro l'azienda prospetterà le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti, i criteri della loro localizzazione ed le problematiche della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione sia nei suoi aspetti qualitativi che quantitativi, ad interventi di formazione e riqualificazione del personale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri a livello

nazionale e comunitario.

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

Con la stessa periodicità di cui al 1° comma del presente articolo, le aziende che occupano almeno 50 dipendenti forniranno alle organizzazioni sindacali e/o R.S.A. informazioni, orientate alla consultazione tra le parti, così come previsto dal D.Lgs. n. 25/2007, riguardanti:

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

Le parti con la presente disciplina hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale vigente in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, salvo eventuali futuri indirizzi.

Titolo II - CONTRATTAZIONE

Capo I - LIVELLO NAZIONALE

Art. 4 - Procedure per il rinnovo

Il CCNL avrà durata triennale.

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

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

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

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

La violazione delle disposizioni di cui al 2° comma del presente articolo comporterà, come conseguenza, a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Nell'accordo di rinnovo del CCNL le parti definiranno tempi e modalità di cessazione dell'indennità

di vacanza contrattuale eventualmente erogata.

Capo II - LIVELLO TERRITORIALE

Art. 5 - Premessa

Le parti, nel ribadire quanto affermato nella premessa generale al presente contratto, si danno reciprocamente atto che il secondo livello di contrattazione, nel rispetto di quanto previsto sul punto dal Protocollo del 23 luglio 1993 (che si intende integralmente richiamato), riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del presente CCNL ed è realizzato in conformità con le modalità definite dalle parti.

Gli accordi di tale livello, secondo quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, hanno durata quadriennale.

Le erogazioni di secondo livello debbono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale previsto dalla normativa emanata in attuazione del Protocollo 23 luglio 1993.

Tali importi sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

In occasione della contrattazione di secondo livello, per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma rivendicativa e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

Art. 6 - Materie

Anche con riferimento agli incontri di cui al precedente art. 1, le parti realizzeranno confronti finalizzati al raggiungimento di accordi in materia di politiche attive del lavoro con particolare riferimento a:

- 1) interventi di formazione e riqualificazione professionale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale o comunitario;
- 2) interventi di formazione e riqualificazione professionale connessi ad iniziative o funzioni attribuite alle parti sociali;
- 3) programmi di formazione, promossi anche dagli Enti bilaterali, finalizzati a favorire il reinserimento dei lavoratori delle aree che presentano rilevanti squilibri occupazionali o dei lavoratori che hanno difficoltà a reinserirsi a causa dell'età o delle condizioni di vita;
- 4) azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della Legge n. 53/2000, ed in particolare:

a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e della organizzazione del

lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;

b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;

Potranno, inoltre, essere realizzate, in attuazione delle disposizioni legislative in tema di parità uomo-donna e di pari opportunità, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile;

5) altre iniziative che le parti dovessero attivare in tema di mercato del lavoro;

6) definizione di accordi in materia di apprendistato e di tirocini formativi e di orientamento al lavoro per gli aspetti espressamente rinviati dalla legislazione nazionale e regionale.

In materia di classificazione del personale, in coerenza con quanto definito all'art. 15, verranno svolte analisi ed avanzate proposte tese ad evidenziare alla Commissione paritetica nazionale le istanze emergenti nelle realtà locali.

Per tutti i compiti sopra individuati, le parti potranno avvalersi del supporto degli strumenti previsti al seguente art. 20, anche costituiti - previo specifico accordo - in apposito Ente.

In relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del terziario, al fine di perseguire un miglioramento della qualità dei servizi offerti al consumatore sempre nel rispetto delle esigenze dei dipendenti, al livello territoriale di competenza saranno effettuati incontri per il confronto su provvedimenti di carattere legislativo o amministrativo in materia di orari commerciali e su quelli di fatto in vigore.

Al medesimo livello, infine, potranno essere effettuati incontri per il confronto su:

- 1) articolazione dell'orario settimanale;
- 2) procedure per l'articolazione dell'orario settimanale;
- 3) flessibilità dell'orario;
- 4) lavoro domenicale e festivo.

A tal fine potranno essere utilizzate le notizie in possesso degli Osservatori territoriali eventualmente istituiti ai sensi del successivo art. 20, lett. d) ovvero i dati fatti oggetto di informazione nel corso degli incontri di cui all'art. 2.

Art. 7 - Criteri guida

Le parti, in materia di secondo livello di contrattazione, ribadiscono, in particolare, i seguenti criteri guida che dovranno essere seguiti nell'ambito di tale confronto:

- 1) diversità e non ripetitività delle materie e degli istituti rispetto a quelli propri del CCNL;
- 2) alternatività rispetto alla contrattazione aziendale;
- 3) materie di accordi previste dall'art. 6.

Le erogazioni di secondo livello devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale previsto dalla normativa emanata in attuazione del Protocollo del 23 luglio 1993.

Tali importi sono variabili e non predeterminabili e non utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Al fine della valutazione di tali elementi le parti avranno a riferimento, a titolo esemplificativo:

- 1) l'andamento della composizione del tessuto imprenditoriale esistente sul territorio con particolare riferimento alle fasce dimensionali;
- 2) l'andamento della composizione dell'occupazione e la relativa articolazione per livelli contrattuali;
- 3) i livelli di qualità raggiunti nell'erogazione dei servizi;
- 4) i riflessi dell'applicazione delle nuove tecnologie nello sviluppo delle imprese;
- 5) le valutazioni finali dei consumatori sull'offerta dei servizi esistenti sul territorio.

Art. 8 - Modalità di presentazione della piattaforma

Al fine di avviare le trattative per il secondo livello di contrattazione territoriale la piattaforma sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza.

Durante tale periodo e comunque fino a due mesi successivi alla scadenza dell'accordo precedente, saranno garantite condizioni di normalità sindacale con esclusione, in particolare, del ricorso ad agitazioni relative alla predetta piattaforma.

In caso di ritardo nella presentazione della piattaforma il periodo complessivo di 4 mesi di cui ai precedenti commi si applica dalla data di effettiva presentazione della piattaforma medesima.

In fase di prima applicazione il periodo complessivo di 4 mesi si applica dalla data di presentazione delle piattaforme.

Le piattaforme saranno redatte e presentate dalle Organizzazioni sindacali territoriali alle Associazioni imprenditoriali di pari livello nonché alle omologhe Organizzazioni e Associazioni di livello nazionale al fine di consentire la verifica del rispetto dei criteri guida definiti a livello nazionale.

Art. 9 - Modalità di verifica

Ricevute le piattaforme, le Organizzazioni sindacali e le Associazioni imprenditoriali nazionali procederanno, anche disgiuntamente, alla verifica del rispetto delle procedure per la presentazione delle piattaforme e dei criteri guida fissati a livello nazionale.

L'esame per la verifica dovrà esaurirsi entro 15 giorni dalla data di ricevimento della piattaforma.

In caso di controversia, su iniziativa anche di una sola delle parti, si applicano le procedure previste dal penultimo comma della premessa generale al presente contratto, procedendo direttamente al confronto a livello nazionale, da esaurirsi entro 15 giorni dalla data della richiesta.

In caso di permanenza della controversia si potrà procedere al ricorso presso la Commissione paritetica nazionale prevista dagli artt. 15 e 16 del presente CCNL.

Capo III - LIVELLO AZIENDALE

Art. 10 - Materie

Nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di trenta dipendenti, potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

- 1) turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
- 2) eventuali forme di flessibilità;
- 3) part-time;
- 4) determinazione dei turni feriali;
- 5) contratti a termine;
- 6) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- 7) parità di opportunità nel lavoro uomo-donna secondo quanto previsto dall'art. 13;
- 8) azioni positive per la flessibilità ed in particolare:

a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;

b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;

- 9) modalità di svolgimento dell'attività dei Patronati;
- 10) quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della Legge n. 300/1970 - Statuto dei lavoratori;
- 11) erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche comunque denominate, anche parzialmente variabili, dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate la parte variabile, mentre la parte fissa sarà conservata in cifra;

- 12) altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente CCNL.

In materia di classificazione del personale, possono essere oggetto di esame, ove già non siano previste nel presente contratto, le eventuali qualifiche specifiche dell'azienda; per le figure di interesse aziendale, sempre che non siano previste nella classificazione di cui all'art. 96 e che assumano significato e valenza generali così come previsto nell'art. 15, le parti riporteranno all'apposita Commissione di cui all'art. 15, punto b) le valutazioni in merito, anche fornendo adeguate proposte.

Le parti, nel confermare la validità degli accordi aziendali realizzati ed in particolare quelli relativi all'esercizio dei diritti di informazione nonché i sistemi di relazioni sindacali in atto, si danno altresì atto che problemi relativi all'organizzazione del lavoro, all'occupazione ed alle condizioni di lavoro, potranno essere affrontati e definiti, in occasione degli incontri per la contrattazione aziendale, in riferimento a programmi di innovazione, riorganizzazione e ristrutturazione.

Inoltre potranno essere concordati interventi di formazione e riqualificazione connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale e comunitario.

Le eventuali richieste relative ai punti suddetti, presentate alle aziende dalle strutture sindacali ai vari livelli saranno altresì trasmesse per conoscenza alle Organizzazioni sindacali territoriali o nazionali ed alle Associazioni imprenditoriali nazionali o all'Associazione competente per territorio ad esse aderente.

La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti e, per i datori di lavoro, dell'Associazione territoriale a carattere generale aderente alle Associazioni imprenditoriali.

Dichiarazione congiunta in materia di contratti di prossimità

Le parti riconoscono significativa importanza alla c.d. contrattazione di prossimità di cui all'art. 8 della Legge n. 148/2011 attraverso la quale è possibile definire intese collettive volte a modificare in tutto o in parte, anche solo in via temporanea, singoli istituti economici o normativi disciplinati dalla legge e dai contratti nazionali di lavoro di categoria in un'ottica di superamento di situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale.

La legge impone, ai fini dell'efficacia generale del contratto, un criterio maggioritario, relativo alle rappresentanze sindacali che lo sottoscrivono.

In base all'art. 8, comma 1, del D.L. n. 138/2011 convertito in L. n. 148/2011, contratti collettivi di lavoro possono essere sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda finalizzati:

- alla maggiore occupazione;
- alla qualità dei contratti di lavoro;
- all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori; all'emersione del lavoro irregolare;
- agli incrementi di competitività e di salario;
- alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali;
- agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

Le materie sono individuate nel comma 2 del citato articolo 8 e riguardano:

- gli impianti audiovisivi e l'introduzione di nuove tecnologie;
- le mansioni del lavoratore, la classificazione e inquadramento del personale;
- i contratti a termine, i contratti a orario ridotto, modulato o flessibile;
- il regime della solidarietà negli appalti e i casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- la disciplina dell'orario di lavoro;

- le modalità di assunzione e la disciplina del rapporto di lavoro.

Tali intese, invece, non possono disciplinare gli aspetti inerenti:

- al licenziamento discriminatorio;
- al licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio;
- all'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro e fino a 1 anno di età del bambino;
- al licenziamento causato dalla domanda di fruizione del congedo parentale, per malattia del bambino e in caso di adozione o affidamento.

Le parti riconoscono all'Ente bilaterale nazionale funzioni di consulenza e di indirizzo in materia di accordi di prossimità.

Titolo III - STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI

Premessa

Il sistema della bilateralità del terziario è un sistema ormai evoluto ed indispensabile per il buon funzionamento del mercato del lavoro: pertanto le parti dichiarano di aderire all'Ente bilaterale nazionale per il terziario, in sigla EBILTER, che sarà costituito immediatamente dopo la sottoscrizione del presente CCNL e che sarà seguito dalla costituzione degli Enti bilaterali territoriali, nonché di riconoscere l'importante ruolo dei Fondi interprofessionali nazionali per la formazione continua già esistenti, considerando sin da ora positivamente l'eventualità di costituirne uno appositamente al servizio delle imprese aderenti al presenti CCNL.

Art. 11 - Strumenti nazionali

Le parti concordano sull'opportunità di istituire all'interno dell'EBILTER:

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

La Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale, la Commissione permanente per le pari opportunità, l'Osservatorio nazionale, la Commissione paritetica nazionale, sono composti ciascuno da tre membri dei quali uno designato dalle Associazioni imprenditoriali stipulanti, uno dalle Organizzazioni sindacali stipulanti e un ultimo nella persona del Presidente di EBILTER o in una persona da lui delegata. Per ogni membro effettivo va nominato un supplente.

Art. 12 - Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale

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

In particolare qualora l'Unione europea emanasse raccomandazioni o direttive che interessino il settore terziario, distribuzione e servizi, le parti si incontreranno al fine di valutare l'opportunità di definire avvisi comuni da sottoporre al legislatore italiano preventivamente all'emanazione della normativa di recepimento. Le parti ritengono opportuno monitorare, a livello europeo, l'impatto dei processi sulle politiche nazionali di settore e sulla contrattazione, con particolare riferimento a:

- 1) dialogo sociale europeo settoriale;
- 2) evoluzione dei Comitati aziendali europei;

- 3) responsabilità sociale delle imprese e codici di condotta;
- 4) diritti di informazione, consultazione e partecipazione;
- 5) Società europea;
- 6) coordinamento europeo delle politiche contrattuali.

A tal fine, le parti concordano di istituire la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale; essa opererà di concerto con il sistema bilaterale esistente.

La Commissione, che si riunirà di norma semestralmente ed annualmente riferirà sull'attività svolta, avrà anche il compito di valutare gli accordi siglati in sede di dialogo sociale europeo di settore per esprimere un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.

Art. 13 - Commissione permanente per le pari opportunità

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo-donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo-donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.

Alla Commissione permanente per le pari opportunità sono assegnati i seguenti compiti:

- 1) studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro, ivi compresi quelli elaborati dall'Osservatorio sul mercato del lavoro;
- 2) seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
- 3) promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa;
- 4) individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di astensione, aspettativa e congedo, così come previsti dalla Legge n. 53 dell'8 marzo 2000;
- 5) predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale delle donne lavoratrici;
- 6) favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di "mobbing" nel sistema delle relazioni di lavoro;
- 7) analizzare i dati quantitativi e qualitativi che perverranno dagli Organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
- 8) raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'art. 9 della Legge n. 53/2000 e diffondendo le buone pratiche;
- 9) individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale.

L'eventuale adesione delle aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle parti stipulanti il presente contratto nazionale, di cui le parti promuoveranno la conoscenza, costituisce titolo per l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio nazionale.

La Commissione si riunirà di norma semestralmente, o prima su richiesta di una delle parti. Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali documentali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle parti presentando tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta la maggioranza in Commissione quanto le proposte in posizione di minoranza.

Art. 14 - Osservatorio nazionale

L'Osservatorio nazionale è lo strumento dell'Ente bilaterale per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

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

- a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni anche al fine di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 1;
- b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- c) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori provinciali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti di apprendistato nonché di contratti a termine;
- d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- e) predispose i progetti formativi per e singole figure professionali;
- f) svolge le funzioni previste in materia di contratti a tempo determinato, di stage, di apprendistato.

Art. 15 - Commissione paritetica nazionale

La Commissione paritetica nazionale costituisce l'Organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle parti stipulanti l'aggiornamento del contratto su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

a) con le modalità e le procedure previste dall'art. 16, esamina - ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari - tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalla presente Sezione prima del contratto;

b) in apposita sottocommissione:

1) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza.

La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale.

La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo ad elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei.

Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore dei servizi.

Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL;

2) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle parti stipulanti eventuali proposte di aggiornamento.

Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti.

Tre mesi prima della scadenza contrattuale la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo;

3) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

Art. 16 - Commissione paritetica nazionale - Procedure

Per l'espletamento di quanto previsto dall'art. 15, lett. a) e b), si applicano le procedure di seguito indicate.

La segreteria della Commissione paritetica nazionale ha sede presso FEDERIMPRESEITALIA e provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovranno essere sottoscritte dai componenti della Commissione stessa.

La Commissione paritetica nazionale si riunisce su istanza presentata, a mezzo di raccomandata A.R., dalle parti stipulanti il presente contratto oppure dalle Organizzazioni sindacali locali facenti capo alle Organizzazioni sindacali nazionali stipulanti, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, oppure dalle imprese aderenti alle Associazioni imprenditoriali stipulanti, anche per il tramite delle suddette Associazioni.

All'atto della presentazione dell'istanza, di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà

alla Commissione paritetica nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia.

Le riunioni della Commissione paritetica nazionale avranno luogo di norma presso la sede di FEDERIMPRESEITALIA. La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente 4° comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 giorni successivi.

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

Le deliberazioni della Commissione paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarvisi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione, trasferendone i contenuti in un verbale di conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli artt. 411, 3° comma, e 412 c.p.c. e 2113, 4° comma, c.c.

In pendenza di procedura presso la Commissione paritetica nazionale, le parti e le parti stipulanti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale né giudiziale o legale in genere.

Ove la controversia e relativa procedura abbiano riguardato questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali (nazionale o di secondo livello di cui agli artt. da 5 a 9), la parte, il cui diritto di organizzazione sindacale al rispetto di quanto in materia previsto risulti leso, sulla base della deliberazione della Commissione paritetica, ovvero, in assenza di detta deliberazione, sulla base di oggettivi riscontri, potrà decidere, previo confronto tra le parti stipulanti (confronto da esaurirsi entro 10 giorni) di non ottemperare a sua volta alle procedure e modalità previste al riguardo.

Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione paritetica nazionale provvederà la Commissione stessa con proprie deliberazioni.

Titolo IV - BILATERALITA'

Art. 17 - Premessa

Le parti confermano l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli. In assenza del livello territoriale si farà riferimento al livello regionale ed in assenza di questo al livello nazionale.

Le parti effettueranno una valutazione congiunta sui provvedimenti in discussione in Parlamento in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, al fine di valutare la possibilità di assumere iniziative congiunte a favore delle aziende e dei dipendenti del settore.

Art. 18 - Ente bilaterale nazionale

L'Ente bilaterale nazionale per il terziario, in sigla EBILTER, ha i seguenti scopi:

- a) promuovere la costituzione degli Enti bilaterali a livello territoriale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
- b) verificare la coerenza degli Statuti e dei regolamenti degli Enti bilaterali territoriali, regionali e

provinciali, dando i relativi visti di congruità;

c) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore terziario, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;

d) promuovere, progettare e/o gestire anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri Organismi orientati ai medesimi scopi;

e) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;

f) istituire e gestire l'Osservatorio nazionale nonché coordinare l'attività degli Osservatori territoriali;

g) promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro;

h) favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione del Codice delle pari opportunità – D.Lgs. n. 198/2006, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;

i) ricevere dalle aziende e analizzare i dati previsti nel rapporto biennale sulla parità previsto dall'art. 46 del D.Lgs. n. 198/2006 – Codice delle pari opportunità;

j) costituire una banca dati relativa alle professionalità, con il supporto degli Enti bilaterali territoriali, affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nei vari settori;

k) valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito in base alle disposizioni di legge vigenti in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro, in sinergia con i Fondi interprofessionali nazionali per la formazione continua;

l) seguire lo sviluppo della somministrazione a tempo determinato nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;

m) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla Legge n. 936/1986 di riforma del CNEL;

n) ricevere la notizia della elezione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali all'atto della loro costituzione;

o) promuovere lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali, nonché promuovere l'attivazione di sportelli di assistenza ai lavoratori per i servizi di previdenza e sanità integrativa;

p) offrire consulenza alle imprese che volessero sottoscrivere accordi di prossimità ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 8 della Legge n. 148/2011;

q) promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro

nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previa specifiche intese tra le parti sociali;

r) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del terziario e delle relative esperienze bilaterali;

s) individuare ed adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'EBILTER stesso ed effettuare una valutazione in merito alla possibile razionalizzazione degli Enti bilaterali, finalizzata al miglioramento dei compiti ad essi affidati dalla contrattazione;

t) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'EBILTER;

u) svolgere le attività di certificazione e di conciliazione di cui agli artt. da 37 a 40 (sezione III – composizione delle controversie), con la previsione di poter anche delegare dette attività agli Enti bilaterali territoriali;

v) formulare proposte in materia di sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento al tema della formazione dei soggetti tenuti all'obbligo formativo ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 nonché dare assistenza alle imprese nell'attuazione degli obblighi in capo al soggetto datoriale in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

w) designare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza a livello Territoriale, in sigla RLST, secondo i criteri previsti dall'Accordo interconfederale nazionale sul Rappresentante dei Lavoratori Territoriale per la Salute e la Sicurezza in ambito lavorativo del 1° luglio 2013;

x) comunicare all'INAIL i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici ed il nominativo degli RLST;

y) rilasciare parere di conformità del contratto di apprendistato e del relativo Piano Formativo Individuale, in sigla PFI, alle prescrizioni contenute nella legge e nel presente CCNL nonché svolgere ogni attività utile ai fini della certificazione delle competenze e della validazione degli apprendimenti;

z) svolgere ogni qualsiasi altro compito successivamente definito da norme di legge o da accordi collettivi.

L'EBILTER potrà costituire, al proprio interno, Commissioni paritetiche bilaterali composte da rappresentanti delle parti stipulanti e dei settori interessati per attuare alcuni dei suoi compiti.

L'EBILTER provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli Enti bilaterali territoriali.

Le parti inoltre convengono di garantire, in vista dell'adozione della convenzione nazionale tra l'INPS e le parti stipulanti il presente CCNL, la trasmissione da parte degli Enti bilaterali territoriali ad EBILTER dello Statuto, del regolamento e del bilancio consuntivo perché EBILTER possa verificarne la regolare costituzione ed esprimere il relativo parere di conformità, rispetto a quanto stabilito dal presente CCNL.

Art. 19 - Analisi di problemi settoriali da parte dell'EBILTER

L'EBILTER, inoltre, istruisce, su istanza di una delle parti stipulanti, la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente contratto e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali, con particolare riferimento alla classificazione, ai sistemi di flessibilità dell'orario anche in conseguenza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale, all'organizzazione del lavoro, alle innovazioni tecnologiche ed alle altre materie affidate dalle parti.

L'istruttoria avviene attraverso una apposita Commissione paritetica bilaterale.

Le risultanze del lavoro svolto saranno presentate nel corso di apposito incontro alle parti stipulanti al fine di consentire, attraverso la sottoscrizione di specifico accordo, l'inserimento delle stesse nel contesto del presente contratto.

La medesima procedura potrà essere attivata per l'esame di contributi presentati a livello territoriale o di singole categorie in merito all'individuazione di nuove figure professionali di II livello per le quali consentire l'instaurazione del rapporto di apprendistato.

Art. 20 - Enti bilaterali territoriali

L'Ente bilaterale territoriale istituisce l'Osservatorio che svolge, a livello locale le medesime funzioni dell'Osservatorio nazionale realizzando una fase d'esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio.

A tal fine, l'Osservatorio:

- a) programma ed organizza, al livello di competenza, relazioni sulle materie previste alla lett. a) dell'art. 14, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio nazionale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle Associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della Legge n. 56/1987 (restano ferme le garanzie di cui all'art. 4 della Legge n. 628/1961);
- b) ricerca ed elabora, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di stage/tirocinio e di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio nazionale;
- c) predisporre i progetti formativi per le singole figure professionali;
- d) riceve dalle Associazioni territoriali aderenti alle Associazioni datoriali stipulanti - anche aggregandole per comparti merceologici e settori omogenei - le comunicazioni di cui agli artt. 114, 117, 119, 120 e 121; in questo quadro possono, inoltre, essere svolte indagini a campione sull'utilizzo dell'art. 118.

La realizzazione delle finalità sopra indicate avviene con modalità e strumenti coerenti con l'impostazione di cui all'art. 14 del presente CCNL.

L'Ente bilaterale territoriale, inoltre, promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti

competenti. L'Ente bilaterale territoriale, inoltre, potrà costituire, al proprio interno, Commissioni paritetiche per attuare alcuni dei suoi compiti.

Svolge le funzioni:

a) di Ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi e di inserimento ai sensi della Legge n. 196/1997, del D.M. n. 142/2998, della Legge n. 92/2012 nonché della Legge n. 99/2013;

b) di Ente preposto alla certificazione ed alla conciliazione in conformità a quanto previsto dagli artt. da 37 a 40 del presente CCNL, attraverso Commissioni paritetiche costituite al proprio interno.

Art. 21 - Finanziamento EBILTER

Il contributo da destinare in favore dell'EBILTER è stabilito nella misura dello 0,10% a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore su paga base e contingenza.

Per aderire all'EBILTER le imprese dovranno inviare comunicazione ad una o a tutte le parti stipulanti il presente CCNL le quali invieranno comunicazione per il versamento delle quote. Il CCNL non ha valore per datori di lavoro e per lavoratori che non siano in regola con il versamento delle quote relative all'EBILTER.

Il versamento del contributo deve essere effettuato con cadenza mensile, di regola entro il 16 del mese successivo a quello di riferimento.

La misura del contributo potrà essere periodicamente revisionata in funzione sia del livello qualitativo e quantitativo delle prestazioni erogate che in funzione dei costi di gestione effettivamente sostenuti dall'EBILTER.

Il venti per cento del gettito netto globale su base annuale è destinato direttamente al finanziamento dell'EBILTER mentre la quota residua verrà ripartita - in ragione della provenienza del gettito - tra gli Enti bilaterali territoriali.

Le parti dichiarano che per tutto quanto non disciplinato nel presente titolo si fa riferimento allo statuto di EBILTER e dei singoli Enti bilaterali territoriali.

Dichiarazione congiunta in materia di fondo di solidarietà bilaterale

Le parti concordano di realizzare un progetto che analizzi la fattibilità per l'eventuale attivazione di un Fondo di solidarietà bilaterale ex art.3 L.92/2012 anche all'interno dell'EBILTER, destinato a finanziare la prestazione di trattamenti di integrazione salariale per i casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa dovuti a cause già previste per la cassa integrazione ordinaria o straordinaria.

Titolo V - DIRITTI SINDACALI E DI ASSOCIAZIONE

Art. 22 - Principi ispiratori

Le parti, per quanto concerne la partecipazione dei lavoratori alla vita sindacale, fanno espresso

rinvio alla Legge 20 maggio n. 300 del 1970.

Art. 23 - Rappresentanze sindacali

Sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

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

L'Organizzazione sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a dirigenti sindacali aziendali all'impresa e alla rispettiva Associazione datoriale. La comunicazione per l'elezione di cui alle lett. a) e b) deve avvenire per iscritto con lettera raccomandata A.R.

Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati ad individuare modalità di fruizione dei permessi sindacali che consentano la razionalizzazione dei costi attraverso la individuazione di un monte ore complessivo.

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

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

Il mandato di dirigente sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine. Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle R.S.A. i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

Art. 24 - R.S.A./Rappresentanza Sindacale Aziendale

Nell'azienda può essere costituita ad iniziativa dei lavoratori, in ogni unità produttiva, nell'ambito delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, la Rappresentanza Sindacale Aziendale, in sigla R.S.A., per la quale trova applicazione la disciplina prevista dalla Legge n. 300/1970.

Art. 25 - Permessi R.S.A.

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

- a) n. 1 dirigente per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano fino a 15 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) fino a n. 2 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 16 a 50 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- c) fino a n. 3 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 51 a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- d) fino a n. 5 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano più di 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata.

A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al 2° comma del presente articolo deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro, di regola 24 ore prima, tramite la R.S.A.

Le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL fruiranno di un monte ore annuo aziendale di permessi retribuiti pari ad 1 ora e 30 minuti complessive, moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza a ciascun impresa al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

Le ore di permesso risultanti dal suddetto monte, vanno ripartite tra le Organizzazioni sindacali in misura proporzionale al numero degli iscritti aziendali a ciascuna di esse, risultante alla stessa data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

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 né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza, né l'anticipazione del monte ore afferente l'anno successivo.

Il monte ore di permessi sopra determinato costituisce un limite invalicabile e non assorbe per le Organizzazioni stipulanti 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.

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

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

essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.

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

Art. 26 - R.S.T./Rappresentante Sindacale del Territorio

Per la tutela dei lavoratori di aziende non rientranti nel campo dell'art. 19 della L. n. 300/70 ed in generale per la validità della contrattazione di secondo livello, è prevista altresì la figura del Rappresentante Sindacale del Territorio, in sigla R.S.T., nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.

Al R.S.T. competono i diritti di informazione, la verifica degli adempimenti connessi con l'apprendistato, l'analisi territoriale della dinamiche occupazionali e la titolarità alla contrattazione in caso di crisi aziendale, ristrutturazione, mobilità, accordi di riemersione ed allineamento contrattuale, nonché di secondo livello.

Gli accordi di secondo livello sottoscritti dagli R.S.T., dovranno essere inviati all'EBILTER.

Al R.S.T. competono nei confronti delle aziende ricomprese nel suo mandato le seguenti prerogative:

- diritto di accesso ai locali con preavviso di almeno 3 giorni lavorativi;
- diritto di affissione;
- diritto di assemblea in azienda, non retribuita e fuori dall'orario di lavoro;
- diritto di sottoscrivere gli accordi sindacali aziendali.

In aggiunta a quanto sopra, nelle aziende con oltre 5 dipendenti i lavoratori, nei casi di contrattazione di secondo livello o crisi aziendale, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nei limiti di 2 ore annue retribuite.

Art. 27 - Diritto d'affissione

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

Tali comunicazioni dovranno riguardare esclusivamente materie d'interesse sindacale e del lavoro, comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dall'EBILTER.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere inoltrate per conoscenza anche alla direzione aziendale.

Art. 28 - Assemblea

Nelle unità nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori in forza nella stessa unità lavorativa hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi di interesse sindacale e

del lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle Rappresentanze sindacali aziendali costituite dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle Associazioni nazionali stipulanti.

La convocazione dovrà essere di norma comunicata alla direzione dell'azienda entro la fine dell'orario di lavoro del secondo giorno antecedente la data di effettuazione e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Le riunioni potranno essere tenute fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, entro il limite massimo di dodici ore annue, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di essi.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti e il servizio di vendita al pubblico; tali modalità saranno concordate aziendalmente con l'intervento delle Organizzazioni sindacali locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni nazionali stipulanti.

Art. 29 - Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze Sindacali Aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata. Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi, anche aziendali. Per quanto non previsto espressamente dal presente CCNL in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali si rinvia alla Legge 20 maggio 1970 n. 300.

Art. 30 - Rappresentanza dei lavoratori

I Sindacati firmatari il presente CCNL esercitano il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto di confronto con le controparti.

La R.S.A. svolge attività negoziali nelle materie proprie del livello aziendale secondo le modalità definite nel presente contratto, nonché in attuazione delle scelte generali dei Sindacati firmatari.

Art. 31 - Trattenuta del contributo sindacale

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore. La lettera di delega conterrà l'indicazione esatta dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione sindacale firmataria del presente contratto a cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata all'azienda dall'Organizzazione sindacale con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

Art. 32 - Accesso agli istituti di patronato

Gli Istituti di Patronato, di emanazione e/o convenzionati con le Organizzazioni sindacali firmatarie il presente CCNL hanno diritto di svolgere la loro attività all'interno delle aziende associate.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole aziende i modi di svolgimento della loro attività al loro interno, che dovrà attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale.

Dichiarazione a verbale

Per tutto quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali si rinvia alla Legge n. 300/1970 nonché all'accordo del 10 gennaio 2014 tra Organizzazioni Sindacali e Confindustria.

Titolo VI - DELEGATO AZIENDALE

Art. 33 - Delegato aziendale

Ai sensi della Legge n. 741/1959, nelle aziende che occupano da 11 fino a 15 dipendenti, le Organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.

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

Sezione seconda - TUTELA DELLA SALUTE E DELLA DIGNITA' DELLA PERSONA

Art. 34 - Condizioni ambientali

Al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, nelle aziende che occupano più di 15

dipendenti il Consiglio dei delegati, o in mancanza la rappresentanza aziendale, può promuovere, ai sensi dell'art. 9 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori.

Art. 35 - "Mobbing"

Le parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona ed ai principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

Le parti intendono per "mobbing" quel complesso di atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiteratamente posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, comportamenti che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

Le parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessati e, più in generale, di migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

A tal fine affidano alla Commissione permanente per le pari opportunità i seguenti compiti:

- 1) raccolta dei dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del "mobbing";
- 2) individuazione delle possibili cause della problematica, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- 3) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato;
- 4) formulazione di un codice quadro di condotta.

Art. 36 - Molestie sessuali

Le parti si danno atto che con la presente disciplina, sono recepiti i principi a cui si ispira il "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla raccomandazione della Commissione europea del 27 novembre 1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2 ottobre 1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

Il codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi.

Le parti concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza.

Le parti ritengono inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale.

Al fine di monitorare il fenomeno, fermo restando il diritto alla "privacy", gli Organismi paritetici aziendali e territoriali, ove concordati e costituiti, invieranno i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali e le soluzioni individuate alla Commissione paritetica per le pari opportunità.

Definizione

Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale ovvero altri comportamenti ed espressioni basati sul sesso che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro.

Assumono rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro.

Prevenzione

Le parti considerano inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale.

Le aziende adotteranno, d'intesa con le R.S.A., le iniziative utili a prevenire le problematiche di cui sopra.

Le parti concordano che le iniziative e gli interventi di cui sopra saranno portate a conoscenza di tutti i lavoratori/lavoratrici, anche, ad esempio, mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti.

Le parti affidano ad una apposita Commissione paritetica istituita presso l'Ente bilaterale territoriale il compito di ricevere notizie, segnalazioni o denunce di molestie sessuali. Tale Commissione potrà anche avvalersi di professionalità esterne. Ogni lavoratrice/lavoratore potrà ricevere assistenza e consulenza dalla suddetta Commissione.

La Commissione avrà anche il compito di diffondere il codice di condotta e di individuare eventuali specifici percorsi formativi rivolti alle imprese e ai lavoratori.

Qualificazione della formazione

Le parti concordano che nei programmi generali di formazione del personale, dovranno essere incluse nozioni generali circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo, nonché in materia di tutela della libertà e dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali.

Procedura e provvedimenti

Le parti convengono di affidare alla Commissione permanente per le pari opportunità il compito di individuare, le procedure formali ed informali di accertamento delle molestie sessuali nonché le

conseguenti sanzioni.

Sezione terza - COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 37 - Procedura

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, nella loro versione recentemente modificata, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nella Commissione paritetica territoriale di conciliazione costituita presso l'Ente bilaterale territoriale.

La Commissione di conciliazione territoriale è composta:

- a) dal Presidente dell'EBILTER o da persona da lui delegata;
- b) per i datori di lavoro, da un rappresentante delle Associazioni datoriali parti l'EBILTER;
- c) per i lavoratori, da un rappresentante delle OO.SS. parti dell'EBILTER.

Per ogni membro effettivo va nominato un membro supplente.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione sindacale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

L'Associazione imprenditoriale ovvero l'Organizzazione sindacale dei lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione paritetica territoriale di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata A.R., trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

Ricevuta la comunicazione la Commissione paritetica territoriale provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine di 60 giorni.

Il suddetto termine decorre dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione imprenditoriale o della Organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione paritetica territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c.

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

- 1) il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
- 2) la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione Territoriale del Lavoro;

3) la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

In caso di mancata comparizione la Commissione provvederà a redigere apposito verbale.

Qualora il tentativo abbia avuto esito negativo, le parti potranno adire, entro i 30 giorni successivi, il Collegio arbitrale di cui al seguente art. 38.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa, ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113 c.c. e 410 e 411 c.p.c., in sede di Commissione paritetica territoriale di conciliazione.

Le decisioni assunte dalla Commissione paritetica territoriale di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del presente contratto, che pertanto resta demandata alla Commissione paritetica nazionale di cui all'art. 15.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

Art. 38 - Collegio arbitrale

Ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c., le parti possono accordarsi per affidare ad un Collegio arbitrale la soluzione della controversia, secondo le norme previste dal presente articolo.

A tal fine è istituito a cura delle Associazioni territoriali, aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente 1° comma. Il Collegio di arbitrato competente è quello del luogo in cui ha sede l'impresa o l'unità lavorativa cui è addetto il lavoratore.

L'istanza della parte sarà presentata, attraverso l'Organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla segreteria del Collegio di arbitrato e contemporaneamente all'altra parte. L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A.R. o a mano. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalle Associazioni imprenditoriali al livello territorialmente competente, un altro designato dalla Organizzazione sindacale territoriale a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle Organizzazioni di rappresentanza delle parti della controversia.

I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi, in numero non superiore a sei, preventivamente concordata ovvero, sussidiariamente, sarà designato su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio.

Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio che ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria richiedendo:

- a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
- b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;
- c) eventuali ulteriori elementi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa. La segreteria del Collegio è istituita presso l'EBILTER.

Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della Legge 4 novembre 2010 n. 183 e svolge le proprie funzioni in base ad apposito regolamento.

Al lodo arbitrale si applicano le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'art. 412 c.p.c. relative all'efficacia ed all'impugnabilità del lodo stesso.

Art. 38 bis – Clausola compromissoria

Ai sensi dell'art. 31, comma 10, della Legge n. 183/2010, le parti concordano la possibilità di pattuire nell'ambito dei contratti individuali di lavoro clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al Collegio arbitrale, di cui all'art. 38, possibili controversie derivanti dal rapporto di lavoro, con esclusione dei licenziamenti, degli infortuni e delle malattie professionali, del "mobbing", delle molestie sessuali e degli istituti di cui alla Sezione IV, Titolo V, Capo IX. La clausola di cui al 1° comma non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro in tutti gli altri casi, nonché dalle lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. La clausola compromissoria sarà valida solo se preventivamente certificata.

Art. 39 - Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla Legge 15 luglio 1966 n. 604 ed alla Legge 20 maggio 1970 n. 300, come modificate dalla Legge 11 maggio 1990 n. 108, non derivanti da provvedimento disciplinare, devono essere esperiti i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

Art. 40 - Contributi di assistenza contrattuale

Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli articoli precedenti e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le parti procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale.

Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti.

La misura e le forme di esazione dei contributi formeranno oggetto di apposita regolamentazione.

Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il contratto stesso si applica.

I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.

Sezione quarta - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Titolo I - MERCATO DEL LAVORO

Premessa

Le parti, con la sottoscrizione del presente contratto, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive e occupazionali del mercato del lavoro, con riferimento anche al personale femminile, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

A tal fine, le parti confermano la validità degli istituti dei contratti di stage e di apprendistato, apportando allo stesso modifiche ed arricchimenti, particolarmente per gli aspetti relativi alla formazione, allo scopo di promuovere l'effettiva qualificazione e lo stabile impiego dei lavoratori.

Convengono inoltre sulla necessità di poter disporre di altri strumenti che permettano di facilitare in particolare l'inserimento nel lavoro di fasce deboli di lavoratori.

Per tutto quanto non previsto o disciplinato nella presente sezione valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Capo I - TIROCINI FORMATIVI, DI ORIENTAMENTO E DI INSERIMENTO

Art. 41 - Tirocini formativi, di orientamento e di inserimento

Il tirocinio è un periodo di formazione finalizzato ad alternare momenti di studio e lavoro ovvero ad agevolare scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro per un periodo

limitato e definito ovvero, ancora, a facilitare il reingresso nel mondo del lavoro di soggetti svantaggiati.

Il tirocinio, o stage, non costituisce rapporto di lavoro.

Proprio perché, giuridicamente (non è un rapporto di lavoro, ma un vero e proprio rapporto formativo, la competenza normativa è demandata alle singole Regioni seppur in un quadro definito a livello nazionale dalla Legge n.92/2012 e dall'Accordo Stato – Regioni in materia di tirocini del 24 gennaio 2013.

Più in particolare il confine tra competenze regionali e nazionali è da ricercare alla luce della ripartizione di competenze operata dall'art. 117 della Costituzione.

Conseguentemente è da ritenere di competenza regionale intervenire sulle modalità di realizzazione dello stage, di certificazione di competenze acquisite e di attribuzione dei crediti formativi, di introduzione di nuovi soggetti promotori ecc.

E' da ritenere invece di competenza statale la disciplina degli elementi fondamentali di tale istituto (convenzione, tutor aziendale e tutor soggetto promotore ecc.) inerenti i rapporti intersoggettivi in materia lavoristica, in un ottica di uniformità delle tutele minime su tutto il territorio dello Stato.

La regolamentazione in materia di tirocini ha per oggetto le seguenti tipologie:

- tirocini curriculari - Sono esperienza formativa ed orientativa di persone iscritte e frequentanti un percorso di istruzione o formazione a partire dal livello secondario;
- tirocini extracurriculari - Possono essere: formativi e di orientamento; di inserimento o reinserimento al lavoro; a favore di disabili (L. n. 68/99, e per persone svantaggiate di cui la L. n. 381/91); tirocini estivi e di orientamento.

I tirocini curriculari sono finalizzati all'acquisizione degli obiettivi di apprendimento specifici del percorso stesso previsti nei relativi piani di studio, realizzati nell'ambito della durata complessiva del percorso, anche se svolto al di fuori del calendario scolastico accademico.

I tirocini formativi e di orientamento sono invece finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nel percorso di transizione tra scuola e lavoro mediante una formazione a diretto contatto con il mondo del lavoro. I destinatari sono i soggetti che hanno conseguito un titolo di studio entro e non oltre 12 mesi, inoccupati in cerca di occupazione, disoccupati e occupati con contratto di lavoro o collaborazione a tempo ridotto.

I tirocini di inserimento o reinserimento sono finalizzati ad agevolare il primo ingresso o il rientro nel mondo del lavoro di alcuni soggetti in situazione di difficoltà sociale e/o personale: disoccupati, inclusi i lavoratori in mobilità, inoccupati e lavoratori in regime di cassa integrazione, soggetti disabili ai sensi dell'art. 1, comma 1, della Legge n. 68/99, soggetti svantaggiati ai sensi della Legge n. 381/91, invalidi fisici, psichici e sensoriali, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, ex degenti di ospedali psichiatrici, condannati e internati ammessi a misure alternative di detenzione in lavoro esterno, immigrati richiedenti asilo politico o immigrati titolari di protezione internazionale, persone detenute o internate negli studi penitenziari, minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare.

Infine i tirocini estivi di orientamento sono promossi durante le vacanze estive a favore di un adolescente o di un giovane, regolarmente iscritto ad un ciclo di studi presso un'istituzione

scolastica o formativa con fini orientativi e di addestramento pratico ma che non sono direttamente riconducibili al piano di studi e non concorrono al completamento degli obiettivi da questi previsti. Le parti concordano sull'importanza dell'istituto del tirocinio nelle sue tipologie sopra descritte quale strumento adeguato per un miglioramento qualitativo nel reclutamento di manodopera. Per tutta la disciplina dello stage si fa integrale rinvio alle norme di legge statali e regionali.

Capo II - APPRENDISTATO

Disciplina generale

Le parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'U.E., alla luce della nuova disciplina normativa introdotta con il D.Lgs. n. 167/2011 e delle modifiche apportate all'istituto dell'apprendistato professionalizzante dal c.d. Jobs Act, riconoscono in tale istituto uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un prezioso percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro atto a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e della sua capacità competitiva internazionale, anche in considerazione dei processi di trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un aggiornamento costante rispetto alle diversificate esigenze del mercato.

Il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani; l'apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- e) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

Le parti, preso atto che il D.Lgs. n. 167/2011 attribuisce alla loro competenza per l'apprendistato di tipo a), le modalità di erogazione della formazione aziendale, per quello di tipo b) la qualificazione contrattuale da conseguire, la durata del contratto per la sua componente formativa, nonché la durata e le modalità di erogazione della formazione professionalizzante, concordano la presente disciplina dell'istituto dell'apprendistato al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

Le parti confermano che l'apprendistato costituisce materia disciplinata esclusivamente al livello nazionale di contrattazione collettiva, ferma restando la competenza sulle modalità di erogazione della formazione per il tipo a) che potranno essere concordate a livello regionale.

Sono fatti salvi, inoltre, i contratti individuali di apprendistato stipulati prima dell'entrata in vigore del presente accordo.

Le parti concordano che il periodo di formazione si considera concluso alla data di scadenza del contratto di apprendistato salvo che espressamente non venga dichiarata la conclusione della fase formativa prima del termine del contratto di apprendistato.

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni

consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

Durante lo svolgimento dell'apprendistato le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, invece alla scadenza del periodo di formazione il recesso dal contratto è libero e non necessita di alcuna motivazione espressa: qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto sarà tenuta semplicemente a comunicarlo per iscritto all'altra parte alla scadenza del periodo di formazione rispettando il necessario preavviso, che le parti indicano, per espressa delega legislativa, in 30 giorni. In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 c.c. si applica la disciplina contrattuale nazionale in materia di indennità sostitutiva del preavviso.

Per tutto quanto non espressamente previsto o richiamato dal presente CCNL si applica la normativa vigente in materia.

Art. 42 - Sfera di applicazione

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di innalzare la loro professionalità o mediante il raggiungimento di una qualifica contrattuale o mediante l'acquisizione di titoli di studio durante lo svolgimento del contratto di lavoro.

L'apprendistato professionalizzante è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel II, III, IV, V e VI livello della classificazione del personale, con esclusione delle figure professionali individuate nei punti 21, 23 e 24 del V livello.

Sono escluse, inoltre, le seguenti ipotesi:

- a) lavori di scrittura, archivio e protocollo (corrispondenti alle qualifiche di "archivista" e "protocollista");
- b) lavori di dattilografia (corrispondenti alla qualifica di "dattilografo") quando il relativo personale risulti in possesso di specifico diploma di scuola professionale di dattilografia, legalmente riconosciuta.

Ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestati di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

Art. 43 - Proporzione numerica

L'art. 1, comma 16, lett. e) della Legge n. 92/2012, modificando i limiti numerici per l'assunzione di apprendisti, ha stabilito che, dal 1° gennaio 2013, il rapporto tra lavoratori ed apprendisti (assunti direttamente o indirettamente tramite le agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 276/03) è innalzato dal 1/1 a 3/2: quindi, come chiarito anche dalla circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 5/2013, sarà possibile assumere tre apprendisti

ogni due lavoratori qualificati. Per le imprese con un numero di lavoratori inferiore a 10 unità tale rapporto rimane 1/1.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

È in ogni caso esclusa la possibilità di assumere apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Art. 44 - Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 167/2011, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e/o con contratto di alta formazione e ricerca i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (vale a dire fino a 29 anni e 364 giorni) ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, nonché con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Per l'apprendistato relativo ai lavoratori iscritti nelle liste di mobilità non ci sono limiti di età.

Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione di apprendisti è comunque il diciottesimo anno compiuto.

Art. 45 - Assunzione

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, 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 di dettaglio da definire sulla base del format allegato al presente CCNL entro trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto

Art. 46 - Percentuale di conferma – clausola di stabilizzazione

L'assunzione di ulteriori apprendisti è vincolata al rispetto di una percentuale di conferme in servizio nell'ultimo triennio almeno pari al 20% (sono esclusi dal calcolo i rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa). Nel caso in cui non sia rispettata la percentuale di conferma (ad es. viene confermato solo il 15% degli apprendisti) è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, mentre, nel caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi è comunque possibile assumere un apprendista. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti sono considerati lavoratori subordinati a

tempo indeterminato sin dalla costituzione del rapporto con perdita di tutti i vantaggi, normativi retributivi e contributivi previsti per questa tipologia contrattuale.

L'obbligo di conferma non trova applicazione per le imprese con un numero di lavoratori inferiore a 50 unità per le quali le parti confermano espressamente di non prevedere alcun limite percentuale di stabilizzazione.

Art. 47 - Procedure di applicabilità

I datori di lavoro che hanno stipulato un contratto di apprendistato ex art. 45 del presente CCNL debbono presentare domanda di conformità, entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto, del piano formativo di dettaglio alla specifica Commissione di certificazione dell'Ente bilaterale territoriale il quale esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

In mancanza della diramazione territoriale dell'EBILTER e della conseguente commissione di certificazione per tale attività provvederà, in via sussidiaria, la Commissione nazionale di certificazione costituita all'interno dell'EBILTER.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, la Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, dell'ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento del rispetto della condizione di cui al precedente art. 46 nonché della conformità del PFI.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

In alternativa a quanto previsto nei precedenti commi, le aziende con unità produttive distribuite in più di due regioni o dove la diramazione territoriale dell'EBLTER non è ancora stata costituita possono inoltrare la domanda direttamente all'apposita Commissione nazionale di certificazione costituita all'interno dell'EBILTER.

Art. 48 - Periodo di prova

Il periodo di prova del lavoratore assunto con contratto di apprendistato è lo stesso di quello di qualunque altro lavoratore dell'omologo livello. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva, salvo il libero diritto di recesso per entrambe le parti alla conclusione del percorso formativo.

Art. 49 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso

il nuovo datore di lavoro (purché adeguatamente certificate) ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi purché per la formazione e/o l'addestramento professionalizzante si riferiscano alle stesse attività e mansioni e purché non sia intercorsa una interruzione superiore a sei mesi.

Al di fuori del caso di cui al comma precedente, comunque le precedenti esperienze lavorative in apprendistato – ma anche in un qualunque rapporto di lavoro, anche autonomo– sono considerate ai fini di una giusta parametrizzazione della quantità e della qualità del PFI alle reali esigenze di crescita professionale del lavoratore apprendista.

Art. 50 - Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire il titolo o la qualifica contrattuale concordata e di redigere un piano formativo individuale, anche in forma sintetica, all'atto dell'assunzione in cui indicare dettagliatamente il percorso formativo (in allegato un fac simile di piano formativo individuale, indicativo e non vincolante);
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;
- e) di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
- f) di ottemperare a tutto quanto previsto dalla legge e dal presente CCNL relativamente alla formazione dell'apprendista.

Art. 51 - Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata (tutor o meglio referente per la formazione) di seguire la sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- e) partecipare attivamente, con assiduità e diligenza, alle attività formative del proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
- f) osservare le norme disciplinari generali previste dalla disciplina contrattuale nazionale del terziario e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

Art. 52 - Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dalla disciplina contrattuale nazionale del terziario per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto.

Fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al primo comma dell'art. 139 del presente CCNL le ulteriori ore di permesso di cui ai commi terzo e quarto del medesimo art. 139 verranno riconosciute in misura pari al 50% decorso un periodo pari alla metà della durata del contratto e in misura pari al 100% dal termine del periodo di apprendistato.

Il rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale dovrà prevedere una prestazione non inferiore al 50% della prestazione di cui all'art. 111 del presente CCNL, ferme restando le ore di formazione e le durate previste.

Art. 53 - Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese nel VI livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al VII livello per la sola prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

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

Le parti si danno atto che le norme di cui al presente articolo costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutti i precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro del settore.

Art 54 - Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente:

- a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso ad un'indennità a carico del

datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui alle lett. a) e b) si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art. 55 - Durata dell'apprendistato

La L. n. 92/2012 ha introdotto una durata minima di 6 mesi, fatte salve durate inferiori per le attività svolte in cicli stagionali. Salvo quanto previsto per le qualifiche di durata fino a 4 anni, il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

- 2° = mesi 36;
- 3° = mesi 36;
- 4° = mesi 36;
- 5° = mesi 36;
- 6° = mesi 24.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro 5 giorni al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

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 5 giorni dalla cessazione stessa.

In deroga a quanto sopra rappresentato ed in coerenza con quanto indicato dal Ministero del Lavoro in relazione alle figure professionali aventi contenuti con competenze omologhe e sovrapponibili a quelli delle figure artigiane e per le quali si ritiene possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi superiori ai 3 anni, le parti dichiarano di aver individuato nell'allegata "TABELLA B" le figure professionali per le quali è prevista una durata fino a 48 mesi.

Dichiarazione congiunta in materia di apprendistato in cicli stagionali

Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal precedente art. 55, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più contratti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data della prima assunzione.

L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda per la stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione collettiva riconoscono ai lavoratori qualificati.

Sono utili, ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale, anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese tra una stagione e l'altra.

Art. 56 – Formazione nell'apprendistato professionalizzante

Si definisce qualificazione l'esito di un percorso con obiettivi professionalizzanti da realizzarsi, attraverso modalità di formazione interna/esterna all'azienda, in affiancamento, *on the job*, tramite formazione a distanza (in sigla "FAD") e tramite strumenti di *e-learning* finalizzati all'acquisizione dell'insieme delle corrispondenti competenze professionali. In particolare, negli ultimi due casi innanzi elencati, l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtuale e attraverso strumenti di tele affiancamento o video-comunicazione da remoto.

Nel caso (assai frequente) di attività formativa svolta all'interno dell'azienda, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee (o avvalersi di risorse esterne all'azienda) a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo di dettaglio.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore, disciplinata dalle Regioni e comunicata obbligatoriamente entro 45 giorni dall'assunzione, nelle sue modalità concrete di realizzazione, tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. Sia per la formazione di base che per quella tecnico-professionalizzante le parti sociali sottoscrittrici il presente CCNL si fanno carico di condividere con le Regioni, secondo i requisiti minimi sanciti dalle stesse, la possibilità di riconoscere e di considerare valide nel piano formativo di dettaglio talune tipologie di formazione già svolte dal lavoratore, come già avvenuto con il riconoscimento del percorso formativo obbligatorio in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro definiti dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 in attuazione della disciplina di cui al D.Lgs. n. 81/08 (il riconoscimento è avvenuto solo per la c.d. formazione generica di quattro ore).

In tal senso, le competenze trasversali e di base da acquisire, come individuate dalle Regioni quanto a contenuti e durata della relativa formazione, anche sulla scorta delle linee guida deliberate dalla Conferenza permanente Stato-Regioni nella seduta del 20/2/2014, vanno selezionate dal datore di lavoro in correlazione con gli obiettivi di professionalizzazione, avuto riguardo al profilo di conoscenze e di competenze possedute in ingresso. La formazione sulle competenze trasversali e di base va erogata, possibilmente, entro il primo anno del contratto di apprendistato.

L'azienda che volesse non avvalersi dell'offerta formativa pubblica nelle materie di base e trasversali è tenuta all'erogazione diretta della suddetta formazione, attraverso proprio personale idoneo all'uopo ovvero attraverso soggetti accreditati a livello nazionale e/o regionale.

Il percorso formativo professionalizzante dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dal presente CCNL che l'apprendista dovrà raggiungere entro i limiti di durata massima che può avere il contratto di apprendistato fissati dagli articoli precedenti (vedi allegata "TABELLA A").

Art. 57 – Formazione professionalizzante: termini quantitativi e contenuti

I requisiti della formazione professionalizzante in termini quantitativi sono quelli indicati nelle allegate “TABELLE A e B” che costituiscono parte integrante del presente CCNL.

Al fine di garantire un'adeguata formazione teorico-pratica dell'apprendista, vengono indicate nella “TABELLA A” le ore di formazione che dovranno essere erogate con indicazione espressa delle ore della prima annualità ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive.

La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire utilizzando il fac simile allegato.

I contenuti della formazione professionale per ciascun profilo sono indicati nella allegata “TABELLA C”.

Art. 58 – Tutor/referente per l'apprendistato

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, lett. d), D.Lgs. n. 167/2011, l'attuazione del programma formativo, nel rispetto dei parametri previsti dagli allegati 1 e 2, è seguita dal tutor aziendale o referente per l'apprendistato, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Il tutor, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa o da un socio o da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo.

Il tutor aziendale è un lavoratore esperto che opera nello stesso contesto in cui l'apprendista è stato inserito. È nominato dal datore di lavoro e ha il compito di supportare il giovane nell'apprendimento in azienda per tutta la durata del periodo di apprendistato. Il nominativo del tutor deve essere comunicato al Centro per l'impiego attraverso l'apposito modulo per l'assunzione dell'apprendista.

Per essere tutor aziendale è necessario:

- avere almeno 3 anni di anzianità (requisito che però non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica);
- possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che avrà l'apprendista alla fine dell'apprendistato;
- svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista.

Nelle aziende con meno di 15 dipendenti, questo ruolo può essere ricoperto dal datore di lavoro stesso, da un socio o da un familiare coadiuvante. Ciascun tutor, atteso che i compiti prescritti dalla legge non prevedono una costante, regolare e continuativa presenza al fianco dell'apprendista, può affiancare fino a 6 apprendisti.

La presenza del tutor aziendale è obbligatoria in tutti i percorsi di apprendistato. Il tutor aziendale è chiamato a facilitare l'inserimento dell'apprendista all'interno dell'impresa e a seguire il suo percorso di crescita professionale. I compiti del tutor aziendale sono:

- affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato;
- trasmettere e/o verificare l'acquisizione delle competenze necessarie all'esercizio delle attività

lavorative;

- favorire l'integrazione tra le iniziative di formazione esterna all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro;
- collaborare con la struttura di formazione esterna all'azienda allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza;
- esprimere le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro.

I lavoratori nominati come tutor aziendali non hanno alcun obbligo di seguire corsi di formazione.

Art. 59 - Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà (con il supporto del tutor ove non sia svolta tale attività dallo stesso) l'avvenuta formazione dell'apprendista come definita del piano formativo di dettaglio, anche nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. i), del D.Lgs. n. 276/2003 ove siano state definite e standardizzate le modalità di certificazione sullo stesso. Inoltre darà comunicazione per iscritto all'apprendista della scadenza del periodo formativo e dell'acquisizione della qualifica professionale, indipendentemente dalla circostanza se abbia o meno esercitato il libero recesso al termine del contratto di apprendistato.

Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a comunicare entro 5 giorni all'EBILTER i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

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 ovvero sia stato trasformato anticipatamente con attribuzione della qualifica, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione o dalla trasformazione stessa.

In assenza del libretto formativo del cittadino e fino all'emanazione di una apposita disciplina normativa in materia, la predetta comunicazione varrà anche ai fini dell'attestazione del percorso formativo. In aggiunta a detta comunicazione il datore di lavoro potrà avvalersi del fac simile allegato per attestare la conclusione del percorso formativo e l'acquisizione delle competenze professionali di cui allo stesso percorso formativo.

Art. 60 - Rinvio alla legge

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

Dichiarazione congiunta in materia di apprendistato

Le parti prendono atto che la Legge n. 78/2014 è stata da poco approvata in Parlamento e non vi sono ancora provvedimenti di interpretazione e/o applicazione della nuova disciplina normativa.

Qualora vi fossero interpretazioni ministeriali, in particolare per l'apprendistato professionalizzante, incompatibili o comunque non in linea con le previsioni del presente CCNL, le parti concordano, sin da ora, sull'opportunità di incontrarsi tempestivamente per valutare le necessarie armonizzazioni contrattuali.

Capo III - CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 61 - Contratto di lavoro a tempo determinato

Indipendentemente dalle ragioni che possono determinare la necessità di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato, considerato che la legge ammette, oggi, anche il contratto a termine "acausale", le parti prendono atto che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 20% dell'organico a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività per i periodi definiti al successivo art. 65;
- b) per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963 n. 1525 e successive modificazioni;
- c) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- d) con lavoratori di età superiore a 55 anni.

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, se sussistono, particolari ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, che hanno determinato il datore di lavoro ad apporre il termine al contratto di lavoro subordinato;
- 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 consegnato gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia 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.

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

In base alla Legge n. 78/2014, da poco approvata in Parlamento, è possibile instaurare il primo contratto a termine per una durata massima di 36 mesi per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione e senza alcuna specificazione della causale.

In caso di riassunzione, i tempi minimi dell'intervallo tra un contratto e l'altro sono pari a 10 giorni nel caso di contratto di durata fino a 6 mesi e a 20 giorni nel caso di durate superiori.

Il rapporto a termine può proseguire oltre la scadenza per soddisfare esigenze organizzative (con corresponsione delle maggiorazioni retributive):

- per 30 giorni per contratti di durata inferiore ai 6 mesi;
- per 50 giorni per quelli di durata superiore.

Nel limite di durata massima del contratto a termine (36 mesi comprensivo di proroghe e rinnovi) si dovrà tener conto anche di eventuali periodi di lavoro somministrato a tempo determinato di cui all'art. 63 svolto tra lavoratore e datore di lavoro/utilizzatore.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi e a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

Art. 62 - Periodo di prova

In caso di successione di contratti a tempo determinato con il medesimo lavoratore e per le stesse mansioni non si applica la disciplina del periodo di prova.

Art. 63 - Somministrazione di lavoro

Serve a soddisfare le esigenze momentanee dell'azienda che assume le vesti negoziali di "utilizzatore". Il contratto di somministrazione può essere stipulato con una delle Agenzie per il Lavoro autorizzate ed iscritte all'Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro.

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato.

La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:

1. per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;

2. per servizi di pulizia, custodia, portineria;
3. per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
4. per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
5. per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
6. per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
7. per la gestione di *call-center* nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento CE n. 1260/1999 del 21 giugno 1999 del Consiglio, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
8. per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento ai settori dell'edilizia e della cantieristica navale, le quali si svolgono in più fasi successive di lavorazione e pertanto richiedono l'impiego di manodopera diversa, per la maggior specializzazione, da quella normalmente impiegata nell'impresa;
9. in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative;
10. in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia;
11. in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa nei limiti quantitativi di cui al successivo art. 64. La suddetta previsione non opera nel caso in cui il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo:

- a) di soggetti disoccupati percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola, con requisiti normali o ridotti, da almeno sei mesi;
- b) di soggetti comunque percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno sei mesi;
- c) di lavoratori definiti svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 18 e 19 dell'articolo 2 del regolamento CE n. 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008.

Per lavoratori svantaggiati, si intende:

- 1) chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ovvero i soggetti che, negli ultimi sei mesi, non hanno prestato attività lavorativa di natura subordinata della durata di almeno sei mesi o che, negli ultimi sei mesi, hanno svolto attività lavorativa di natura autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione;
- 2) chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale (ISCED 3), ovvero coloro che non abbiano conseguito un titolo di studio d'istruzione secondaria superiore, rientrante nel livello terzo della classificazione internazionale sui livelli d'istruzione;

- 3) lavoratori che hanno superato i 50 anni di età;
- 4) adulti che vivono soli con una o più persone a carico;
- 5) lavoratori occupati in uno dei settori economici dove c'è un tasso di disparità uomo-donna che supera di almeno il 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici italiani e appartengono al genere sottorappresentato, considerando a tal fine i settori annualmente individuati dalla rilevazione continua sulle forze di lavoro effettuata dall'ISTAT;
- 6) membri di minoranza nazionale all'interno di uno Stato membro che hanno necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro, per migliorare prospettive di accesso e un'occupazione stabile.

Sono considerati lavoratori molto svantaggiati, i lavoratori senza lavoro da almeno 24 mesi.

Art. 64 - Limiti percentuali

Le assunzioni effettuate con contratti di somministrazione a tempo determinato non potranno superare il 40% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva all'atto della nuova assunzione.

La contrattazione collettiva di secondo livello può stabilire percentuali maggiori in funzione di parametri quali l'area geografica, il comparto di appartenenza, i tassi di disoccupazione, la dimensione aziendale.

Art. 65 - Nuove attività

I contratti a tempo determinato stipulati dalle imprese in fase di avvio di nuove attività avranno una durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, che possono essere elevati sino a ventiquattro dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

Art. 66 - Diritto di precedenza

In ragione delle diversità strutturali dei settori che compongono il terziario, le parti potranno, a livello territoriale o aziendale, disciplinare casi in cui si possa ricorrere al diritto di precedenza.

Art. 67 – Divieti, limiti e monitoraggio

L'impresa non può ricorrere alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

- qualora il datore di lavoro non abbia redatto il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008;
- per sostituire lavoratori in sciopero;
- quando il datore di lavoro abbia proceduto a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo,

- nelle identiche mansioni, nei tre mesi antecedenti l'assunzione del lavoratore somministrato;
- quando siano in corso, per le identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga, ordinaria o straordinaria.

I lavoratori somministrati sono computati nell'organico del datore di lavoro utilizzatore ai fini dell'applicazione di limiti numerici previsti dalla legge o dal presente CCNL, salva espressa previsione contraria.

Il datore di lavoro utilizzatore deve comunicare, entro il 31 dicembre di ciascun anno, tramite l'Associazione datoriale cui aderisce o conferisce mandato, all'EBILTER il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati, il numero dei lavoratori direttamente occupati dall'impresa.

In occasione dell'instaurazione di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato, le imprese sono tenute a darne comunicazione scritta all'apposita Commissione costituita presso l'Ente bilaterale territoriale e, su richiesta di questa, a fornire indicazione analitica delle tipologie dei contratti intervenuti. La Commissione, ove ritenga che venga a configurarsi un quadro di utilizzo anomalo degli istituti, ha facoltà di segnalare i casi alle parti stipulanti il presente contratto.

Dichiarazione congiunta in materia di contratto di lavoro a tempo determinato

Le parti prendono atto che la Legge n. 78/2014 è stata da poco approvata in Parlamento e non vi sono ancora provvedimenti di interpretazione e/o applicazione della nuova disciplina normativa. Qualora vi fossero interpretazioni ministeriali in tema di contratti a tempo determinato incompatibili o comunque non in linea con le previsioni del presente CCNL, le parti concordano, sin da ora, sull'opportunità di incontrarsi tempestivamente per valutare opportune armonizzazioni contrattuali.

Capo IV - PART-TIME

Art. 68 - Premessa

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo, concordano nel merito quanto segue.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno, rispondendo così ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 69 - Definizioni

Ai sensi del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, si intende:

- a) per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore all'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto;
- b) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro praticato in azienda;
- c) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- d) per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nelle lett. b) e c).

Art. 70 - Rapporto a tempo parziale

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto nel quale devono essere indicati i seguenti elementi:

- 1) il periodo di prova, per i nuovi assunti;
- 2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda;
- 3) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- 4) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Art. 71 - Genitori di portatori di handicap

I genitori di portatori di handicap grave, comprovato dai servizi sanitari competenti per territorio, che richiedano il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

Art. 72 - Disciplina del rapporto a tempo parziale

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambe le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze

aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;

c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;

d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;

e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

Art. 73 - Relazioni sindacali aziendali

Nel rispetto delle norme contrattuali che disciplinano le relazioni sindacali aziendali, potrà essere esaminata la corretta applicazione dei principi suddetti. Il datore di lavoro è tenuto ad informare le R.S.A., ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

Art. 74 - Criterio di proporzionalità

Ai sensi dell'art. 70, la proporzionalità del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

Art. 75 - Periodo di comporta per malattia o infortunio

Nel rispetto di quanto previsto ai punti 2 e 3 dell'art. 70, il criterio di proporzionalità di cui al precedente art. 74 si applica anche per quanto riguarda il periodo di comporta.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale si applicano le disposizioni in materia di comporta previste dal presente contratto e, pertanto, il comporta è fissato in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista.

Art. 76 - Quota giornaliera della retribuzione

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sia normale che di fatto dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile determinato ai sensi dell'art. 74, per il divisore convenzionale "26", fatto salvo quanto previsto dal presente CCNL in materia di quota giornaliera

per malattia o infortunio.

Art. 77 - Quota oraria della retribuzione

Per i lavoratori a tempo parziale la quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario previsto dal presente CCNL.

Art. 78 - Festività

In caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art. 135 con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

Art. 79 - Permessi retribuiti

Fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'art. 139, con le modalità previste dallo stesso articolo, il numero di ore annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 74.

Art. 80 - Ferie

Conformemente a quanto previsto all'art. 140, i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati, in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Art. 81 - Permessi per studio

Per i lavoratori occupati a tempo parziale il numero di ore di permesso retribuito di cui agli artt. 147 e 152 è determinato utilizzando i criteri previsti dal precedente art. 74.

Art. 82 - Lavoro supplementare

Per lavoro supplementare si intende quello prestato su base volontaria fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

Quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare sino al limite di cui al 1° comma del presente articolo.

Oltre a quanto indicato nei precedenti commi, nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore, nei limiti di cui al comma 1 del presente articolo, nei casi seguenti:

- attività non programmabili;
- per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'impresa o di singoli reparti di essa;
- temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari, o non programmabili, di clientela;
- attività non ricomprese nell'attività aziendale ordinaria;
- esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva;
- operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dal presente contratto per i lavoratori a tempo pieno. Alle suddette prestazioni di lavoro straordinario verranno applicate le norme previste dal presente CCNL per i rapporti di lavoro a tempo pieno.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art.187, secondo le modalità previste dall'art. 190 lett. a), e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 35%, comprensiva di tutti gli istituti differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

In caso di superamento dei limiti indicati nel presente articolo la maggiorazione di cui al comma precedente sarà pari al 40%.

Ferma restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti.

Art. 83 - Clausole flessibili ed elastiche

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale le parti stipulanti il presente CCNL potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part-time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche e flessibili previste dalla legge, nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati.

In attesa della regolamentazione delle clausole elastiche e/o flessibili ai sensi del comma precedente, ferme restando le condizioni di miglior favore già convenute nel secondo livello di contrattazione, nei territori e nelle aziende in cui non siano state raggiunte intese in materia di clausole flessibili e/o elastiche, si applicano le seguenti disposizioni.

L'accordo del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.

Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili od elastiche.

Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno due giorni.

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

Nei contratti di tipo verticale e misto, le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 50% della prestazione lavorativa annua concordata.

Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 187 del presente CCNL secondo le modalità previste dall'art. 190 a), e la maggiorazione forfettariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 36,5% (35% + 1,5%) da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto di cui all'art. 187 ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole flessibili od elastiche su ogni altro istituto.

In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% previste dai commi 6 e 8 del presente articolo, a fronte dell'applicazione di clausole flessibili e/o elastiche le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 € non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

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

- esigenze di tutela della salute certificate dal servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze personali di cui all'art. 150 del presente CCNL, debitamente comprovate.

Il recesso, in forma scritta, potrà essere effettuato quando siano decorsi sei mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnato da un preavviso di almeno un mese.

A seguito del recesso di cui al comma precedente viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

Art. 84 - Registrazione lavoro supplementare

Le ore di lavoro supplementare saranno annotate, a cura dell'azienda, sul Libro Unico del Lavoro (LUL), obbligatorio per legge, che dovrà essere esibito in visione a richiesta delle R.S.A. e/o delle OO.SS. regionali, provinciali o comprensoriali stipulanti il presente CCNL presso la sede della locale Associazione imprenditoriale, con l'obiettivo di consentire alle parti, di norma annualmente, il monitoraggio circa l'utilizzo del lavoro supplementare, al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare. Ciò in rapporto all'organizzazione del lavoro o alle cause che l'abbiano reso necessario.

Il LUL non può essere sostituito da altra documentazione, anche nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

Art. 85 - Mensilità supplementari: 13^a e 14^a

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della 13^a e della 14^a mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art. 74.

Ogni dodicesimo è calcolato paga base nazionale conglobata di cui all'art. 192 del presente CCNL.

Art. 86 - Preavviso

I termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa.

Essi decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

Art. 87 - Relazioni sindacali regionali

Nel corso degli incontri previsti a livello regionale dall'art. 2, si procederà all'esame delle problematiche connesse all'istituto del rapporto a tempo parziale, considerando la specificità del settore.

Art. 88 - Part-time post maternità

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del 3° anno di età, le imprese accoglieranno fino ad un massimo del 3% della forza occupata nell'unità produttiva ed in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore.

Nelle unità produttive che occupano fino a 30 dipendenti non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

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

Art. 89 - Lavoratori affetti da patologie oncologiche

I lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

In caso di patologie oncologiche 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, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992 n. 104 cui sia stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100% con necessità di assistenza continua perché non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al Decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della suddetta Legge n. 104/1992, è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Art. 90 - Condizioni di miglior favore

Restano confermate eventuali condizioni di miglior favore, anche aziendali, in atto, con riferimento

alla materia di cui al presente titolo.

Capo V - LAVORO RIPARTITO ("JOB SHARING")

Art. 91 - Lavoro ripartito

Il contratto di lavoro ripartito è il contratto con il quale due lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

Fermo restando il vincolo di solidarietà di cui al comma 1 e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa nei limiti di cui al presente capo.

Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si preveda venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato.

Il contratto deve indicare, inoltre, il luogo di lavoro, il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore nonché le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale.

Gli accordi individuali dovranno richiamare espressamente la garanzia per il datore di lavoro dell'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati, ai sensi del precedente 2° comma.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con uno dei due lavoratori il datore di lavoro può proporre al lavoratore che sia disposto a rimanere alle sue dipendenze la conversione del rapporto lavorativo in un contratto di lavoro a tempo pieno avente le medesime caratteristiche complessive della prestazione lavorativa inizialmente concordata o il proseguimento del rapporto di lavoro ripartito con altro lavoratore/lavoratrice.

Entro il 20 febbraio di ogni anno, le imprese comunicheranno all'Ente bilaterale territoriale, il numero dei contratti di lavoro ripartito instaurati nell'anno precedente, utilizzando il modello appositamente predisposto dall'Ente stesso.

Capo VI - TELELAVORO

Dichiarazione congiunta in materia di telelavoro

Con riferimento all'accordo-quadro europeo sul telelavoro sottoscritto in data 16 luglio 2002 da

UNICE/UEAPME, CEEP e CES le parti riconoscono che i contenuti dell'accordo sul telelavoro subordinato del 20 giugno 1997 sono ad esso conformi e pertanto ne confermano l'integrale validità.

Capo VII - LAVORATORI DISABILI

Art. 92 - Convenzioni

Le parti concordano sull'obiettivo di favorire l'inserimento nel mondo del lavoro, di giovani con ridotta capacità lavorativa per handicap intellettuale leggero, sulla base di convenzioni e degli altri strumenti previsti dall'art. 11 della Legge n. 68/1999.

Titolo II - "WELFARE" CONTRATTUALE

Art. 93 - Fondo di previdenza complementare

Le parti concordano di realizzare un ampio e dettagliato progetto che verifichi la possibilità di attivare eventualmente un Fondo di settore per la previdenza integrativa che tenga conto delle specificità e delle particolarità del sistema. Pertanto, le parti danno mandato all'EBILTER per avviare le procedure necessarie a detto scopo, previa i necessari approfondimenti e studi specifici.

Art. 93 bis - Formazione continua

Le parti fanno riserva di indicare il Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua cui le imprese possono fare faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua. Parimenti concordano sull'opportunità di costituirne eventualmente uno in proprio, previo mandato esplorativo in tal senso all'EBILTER.

Titolo III - INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 94 - Premessa

La classificazione unica del personale delle aziende commerciali è strutturata in conformità dei livelli di cui al seguente art. 96. Anche in relazione a quanto stabilito dalla Legge n. 190/1985, infatti, la distinzione tra quadri, personale con mansioni impiegatizie e personale con mansioni non impiegatizie, viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, sindacali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali

qualifiche.

I diversi trattamenti di cui al precedente capoverso conservano la loro efficacia sia nell'ambito di ciascun istituto e delle singole norme che nell'ambito dell'intero contratto.

Art. 95 - Evoluzione della classificazione

Le parti hanno convenuto di istituire uno strumento per una gestione più flessibile e dinamica della classificazione del personale al fine di identificare ed eventualmente definire nell'ambito della classificazione nazionale quelle peculiarità nuove ed emergenti che assumono significato e valenza generale in relazione ai processi di trasformazione ed innovazione tecnologica ed organizzativa e alla dinamica professionale nelle aree e nei comparti che fanno riferimento al sistema di inquadramento del presente CCNL, nell'intento di costruire un sistema di qualifiche professionali che valorizzi competenze, conoscenze ed abilità dei lavoratori in modo tale da permettere una ottimale mobilità di tutte le risorse umane.

Inoltre le parti concordano nell'assumere il compito di sviluppare l'esame della classificazione al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento, con le modalità e le procedure previste dall'art. 15.

La pratica attuazione di quanto sopra è definita negli artt. 15 e 16.

Art. 96 - Classificazione

I livello

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, e cioè:

- 1) capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale; capo centro EDP;
- 2) gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o magazzino a prezzo unico;
- 3) responsabile laureato in chimica-farmacia previsto dalle leggi sanitarie per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali;
- 4) analista sistemista;
- 5) gerente o capo di officina o di sede assistenziale con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa;
- 6) responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
- 7) responsabile marketing nelle aziende di pubblicità;
- 8) responsabile pubbliche relazioni nelle aziende di pubblicità;

- 9) responsabile ricerche di mercato nelle aziende di pubblicità;
- 10) responsabile ufficio studi nelle aziende di pubblicità;
- 11) responsabile commerciale testate nelle concessionarie di pubblicità con compiti di promozione, coordinamento, supporto e controlli produttori;
- 12) copywriter nelle agenzie di pubblicità;
- 13) art director nelle agenzie di pubblicità;
- 14) producer tv-cine-radio nelle agenzie di pubblicità;
- 15) account executive nelle agenzie di pubblicità;
- 16) media planner nelle agenzie di pubblicità;
- 17) public relation executive nelle agenzie di pubblicità;
- 18) research executive nelle agenzie di pubblicità;
- 19) tecnico stampa responsabile di un servizio produzione nelle agenzie di pubblicità;
- 20) product manager;
- 21) coordinatore di prodotto nelle aziende di ricerche di mercato;
- 22) esperto di sviluppo organizzativo;
- 23) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

II livello

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

- 1) ispettore;
- 2) cassiere principale che sovrintenda a più casse;
- 3) propagandista scientifico;
- 4) corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;
- 5) addetto alla esecuzione di progetti o di parti di essi;
- 6) capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
- 7) contabile con mansioni di concetto;
- 8) segretario di direzione con mansioni di concetto;
- 9) consegnatario responsabile di magazzino;
- 10) agente acquirente nelle aziende di legname;
- 11) agente esterno consegnatario delle merci;
- 12) determinatore di costi;
- 13) estimatore nelle aziende di arte e antichità;
- 14) spedizioniere patentato;
- 15) enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
- 16) chimico di laboratorio;

- 17) capitano di rimorchiatore;
- 18) tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico;
- 19) interprete o traduttore simultaneo;
- 20) creatore di bozzetti, creatore-redattore di testi pubblicitari;
- 21) collaudatore e/o accettatore: il lavoratore che in piena autonomia provvede ad effettuare la prova e la diagnosi dell'autoveicolo, predispone il piano di lavorazione, effettua il controllo di accettazione e quello di delibera, provvede a valutare il costo della riparazione e ad intrattenere con la clientela rapporti rappresentativi nell'ambito della sua specifica funzione;
- 22) impaginatore di concessionarie di pubblicità che definisce il menabò di impaginazione del giornale o strumento equivalente, in contatto o collegamento con la redazione dell'editore anche tramite sua tipografia;
- 23) segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;
- 24) programmatore di pubblicità cinema nelle concessionarie di pubblicità;
- 25) art buyer nelle agenzie di pubblicità;
- 26) organizzatore traffic (progress) nelle agenzie di pubblicità;
- 27) visualizer nelle agenzie di pubblicità;
- 28) assistente copywriter nelle agenzie di pubblicità;
- 29) assistente art director nelle agenzie di pubblicità;
- 30) assistente account executive nelle agenzie di pubblicità;
- 31) assistente media planner nelle agenzie di pubblicità;
- 32) tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità;
- 33) capo piazzale: coordina su specifico incarico del gestore il personale e le vendite in quegli impianti che per struttura ed importanza richiedono tale funzione; svolge inoltre le normali mansioni di pompista specializzato;
- 34) programmatore analista;
- 35) programmatore di officina: il lavoratore che svolge congiuntamente i seguenti compiti: coordina l'attività di più linee di accettazione e, sulla base di piani di lavorazione sulle singole commesse predisposte dai vari accettatori, pianifica, in piena autonomia operativa, l'attività dell'officina, ne predispone il piano di lavoro stabilendo la sequenza degli interventi sui singoli autoveicoli, determina autonomamente i relativi tempi di consegna e fornisce i dati e le relative imputazioni dei costi per la contabilità di officina;
- 36) supervisore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
- 37) supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerche di mercato;
- 38) assistente del product manager;
- 39) internal auditor;
- 40) EDP auditor;
- 41) specialista di controllo di qualità;
- 42) revisore contabile;

43) analista di procedure organizzative;

44) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

III livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico-pratica comunque conseguita, e cioè:

1) steno-dattilografo in lingue estere;

2) disegnatore tecnico;

3) figurinista;

4) vetrinista;

5) creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;

6) commesso stimatore di gioielleria;

7) ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'art. 140 del R. D. 27 luglio 1934 n. 1265; ottico patentato a norma degli artt. 30, 31 e 32 del R. D. 31 maggio 1928 n. 1334;

8) meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge;

9) commesso di libreria che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario della azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia;

10) addetto a pratiche doganali e valutarie;

11) operaio specializzato provetto;

12) addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato;

13) operaio specializzato provetto nel settore automobilistico: il meccanico riparatore di gruppo/i (elettrico e/o meccanico e/o idraulico e/o alimentazione), nonché l'addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore) che svolgono le mansioni in autonomia operativa sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni individuando, dal punto di vista tecnico-economico, nell'ambito di specifiche direttive aziendali, le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti e ne effettuano la delibera funzionale;

14) commesso specializzato provetto anche nel settore alimentare: personale con mansioni di concetto, di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa e adeguata determinante iniziativa, con l'incarico di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: fornire attive azioni di consulenza per il buon andamento dell'attività commerciale, assicurare nell'ambito delle proprie mansioni l'ottimale gestione delle merceologie affidategli, intervenendo sulla composizione degli stocks e sulla determinazione dei prezzi, intrattenere rapporti commerciali e di vendita al pubblico anche attraverso opportune azioni

promozionali, espletare operazioni di incasso, porre la sua esperienza al fine dell'addestramento e della formazione professionale degli altri lavoratori;

15) operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità: tecnico cine-TV; tecnico proiezione;

16) sportellista nelle concessionarie di pubblicità;

17) operatore di elaboratore con controllo di flusso;

18) schedatore flussista;

19) contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi;

20) programmatore minatore di programmi;

21) addetto al controllo del materiale in entrata e uscita che organizza lo stoccaggio dei prodotti e le attività dei preparatori di commissioni, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;

22) operaio specializzato provetto, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;

23) il manutentore meccanico, il manutentore elettrico, l'aggiustatore, il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con l'interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o impianti, curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale;

24) il primo operatore di linea di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, incaricato, oltre che dei compiti propri della mansione, di svolgere congiuntamente, in condizioni di autonomia operativa, i seguenti compiti: operare, scegliendo il lavoro da compiere, interventi su organi, apparati e/o impianti con la relativa prova di avviamento, effettuare eventualmente su qualsiasi tipo di apparecchiatura operazioni consistenti in sostanziali riparazioni, messe a punto, verifiche e manutenzioni, contribuire con la sua esperienza all'addestramento e alla formazione professionale degli altri operatori;

25) addetto alla distribuzione dei fascettari, nell'ambito dei reparti di lavorazione con controllo delle spedizioni, nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;

26) conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti che, in condizioni di autonomia operativa, svolge anche funzioni di manutenzione e riparazione dell'automezzo in dotazione;

27) operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;

28) rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;

29) tecnico riparatore del settore elettrodomestici: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i

guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;

30) tecnico riparatore del settore macchine per ufficio: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine ed apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;

31) macellaio specializzato provetto: è il lavoratore con specifiche ed adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorico e tecnico-pratica che, in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni assegnate, esegue con perizia tutte le seguenti fasi di lavoro: taglio anatomico, disossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco;

32) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

IV livello

Al IV livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, e cioè:

1) contabile d'ordine;

2) cassiere comune;

3) traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);

4) astatore;

5) controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;

6) operatore meccanografico;

7) commesso alla vendita al pubblico;

8) addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci;

9) addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari);

- 10) commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione;
- 11) magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita;
- 12) indossatrice;
- 13) estetista, anche con funzioni di vendita;
- 14) stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
- 15) propagandista di prodotti con mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;
- 16) esattore, esclusi i fattorini e portapacchi autorizzati a riscuotere l'importo della merce all'atto della consegna;
- 17) pittore o disegnatore esecutivo;
- 18) allestitore esecutivo di vetrine e display;
- 19) addetto al ricevimento ed esecuzione delle mansioni di bordo;
- 20) autotrenista conducente di automezzi pesanti;
- 21) banconiere di spacci di carne;
- 22) operaio specializzato;
- 23) specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita;
- 24) allestitore di commissioni nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche;
- 25) telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione del calcolatore;
- 26) addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- 27) addetto al collaudo: lavoratore che effettua prove sull'autoveicolo ed operazioni di semplice collaudo sempre su istruzioni del capo officina o del collaudatore senza compiti di diagnosi;
- 28) pompista specializzato: attende alla erogazione dei carburanti ed alla vendita di tutti i prodotti esitati dal punto di vendita; attende ai servizi di assistenza tecnica, piccola manutenzione e ricambi nei confronti dell'utenza; provvede alla riscossione con responsabilità di cassa, alla fatturazione, alla pulizia del proprio posto di lavoro; fornisce informazioni ed assistenza;
- 29) operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami:
 - a) il primo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il primo operatore su cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, l'operatore di macchina ossitaglio a pantografo automatica, il primo operatore di linea di taglio e foratura travi, il primo operatore di linea a bandellare o di profilatura, i quali tutti con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, compiono lavori di preparazione, di avviamento e di conduzione dell'impianto, affidato eventualmente anche ad altro personale, con la predisposizione di strumenti

- di misura ed intervento durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie;
- b) addetto ai mezzi di trasporto e movimento: il manovratore di autogru che effettua manovre di precisione per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali; il conduttore di carrello elevatore appositamente attrezzato per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali alloggiati su cantilever; il conduttore di locomotore (anche in collegamento con le FF.SS.) per il trasporto di materiali su vagoni che effettua anche semplici interventi di registrazioni e manutenzione con i mezzi disponibili a bordo; il manovratore di gru a carroponete o a cavalletto, per la movimentazione di materiali, attrezzato con mezzi speciali che richiedono grande precisione ed elevata complessità per il sollevamento, trasporto, ribaltamento, posizionamento dei materiali (ragni per rottame, grandi elettromagneti, pinze ribalta coils, pinze grappa coils, oppure con altre attrezzature, quando ciò avvenga con equivalente capacità professionale tale da conseguire gli stessi risultati consentiti dall'uso dei mezzi speciali di cui sopra);
 - c) il montatore di coltelli per linea di taglio longitudinale che scegliendo la successione delle operazioni - sulla scorta delle disposizioni ricevute - provvede al montaggio dei coltelli circolari formando e predisponendo la testata per il taglio dei coils;
 - d) il demolitore alla fiamma nel settore dei rottami che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, effettua la demolizione dei capannoni industriali o di altre strutture complesse che richiedano interventi di analogo contenuto professionale;
 - e) operatore alla presso-cesoia nel settore dei rottami;
 - f) operatore al frantoio nel settore dei rottami;
 - g) il qualificatore di prodotti metalsiderurgici che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, esegue oltre alle rilevazioni dimensionali, prove di normale difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche dei materiali, scegliendo i mezzi e le modalità di esecuzione e con l'ausilio di apparecchiature mobili, da predisporre se del caso, e provvede alla registrazione dei dati;
 - h) il manutentore meccanico, elettrico, aggiustatore, riparatore che con cognizioni tecnico-pratiche comunque acquisite, individuando guasti di normale rilevazione, esegue lavori di media complessità per la riparazione, la manutenzione elettrico e/o meccanica, la messa a punto di macchine o di impianti;
- 30) addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
- 31) operatore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
- 32) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

V livello

A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque conseguite e cioè:

- 1) fatturista;
- 2) preparatore di commissioni;
- 3) informatore negli istituti di informazioni commerciali;
- 4) addetto di biblioteca circolante;
- 5) addetto al controllo delle vendite;
- 6) addetto ai negozi o filiali di esposizioni;
- 7) addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione di libri, riviste e giornali e le agenzie giornalistiche;
- 8) pratico di laboratorio chimico;
- 9) dattilografo;
- 10) archivista, protocollista;
- 11) schedarista;
- 12) codificatore (traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);
- 13) operatore di macchine perforatrici e verificatrici;
- 14) campionarista, prezzista (addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);
- 15) addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste;
- 16) addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;
- 17) addetto al controllo e alla verifica delle merci;
- 18) addetto al centralino telefonico;
- 19) aiuto-commesso nelle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumeria, pizzerie, alimentari misti, negozi e rivendite di ortaggi e frutta, negozi e spacci di prodotti della pesca, esercizi al dettaglio di latte e derivati);
- 20) aiuto banconiere di spacci di carne;
- 21) aiutante commesso;
- 22) conducente di autovetture;
- 23) addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi simili); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio;
- 24) addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi simili), per i primi 18 mesi di servizio;
- 25) operaio qualificato;
- 26) operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro ed acciai, metalli non ferrosi e rottami:
 - a) il secondo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il secondo

operatore alla cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, il secondo operatore alla linea di taglio e foratura travi, il secondo operatore alla linea a bandellare o profilare, i quali tutti, sorvegliando le macchine operatrici, compiono anche operazioni di preparazione, avviamento e conduzione coadiuvando il primo operatore;

b) l'operatore su macchine operatrici non richiedenti elevate capacità professionali, che provvede, sulla base di dettagliate istruzioni, ad effettuare manovre di normale difficoltà per la realizzazione del ciclo di lavorazione, il tagliatore alle seghe meccaniche anche con avanzamento automatico, il tagliatore con ossitaglio manuale o semi-automatico, l'addetto alle presse, il sagomatore di tondo per cemento armato, l'addetto alla piegatrice e l'addetto alla cesoia a ghigliottina; il tagliatore alla fiamma;

c) l'operatore su impianti di legatura e impilamento automatico;

d) il manovratore di gru a ponte e di gru a cavalletto con normali attrezzature per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali;

e) l'addetto alla manovra vagoni;

f) il conduttore di carrelli elevatori;

g) il pesatore che provvede, con qualsiasi tipo di pesa, a pesare il materiale e alle relative registrazioni di peso;

h) il manutentore meccanico o elettrico che esegue le operazioni di manutenzione e semplici riparazioni di guasti ripetitivi;

27) addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;

28) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

VI livello

A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche, e cioè:

1) dimostratore (addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali);

2) usciere;

3) imballatore;

4) impaccatore;

5) conducente di motofurgone;

6) conducente di motobarca;

7) guardiano di deposito;

8) fattorino;

9) portapacchi con o senza facoltà di esazione;

10) custode;

11) avvolgitore;

12) fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali;

13) portiere;

- 14) ascensorista;
- 15) addetto al carico e scarico;
- 16) operaio comune;
- 17) pompista comune senza responsabilità di cassa; lavatore; asciugatore;
- 18) operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami:
 - a) l'imbragatore che esegue l'imbragaggio di merci e/o materiali guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito;
 - b) il legatore che provvede alla legatura del materiale anche con apparecchiature manuali;
- 19) altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

VII livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti e cioè:

- 1) addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici;
- 2) garzone.

Dichiarazione congiunta in materia di classificazione del personale

Le parti, anche in coerenza con la suddivisione operata nell'ambito della sfera di applicazione, concordano di istituire una Commissione tecnica che definisca le esemplificazioni delle figure professionali distinguendole in base al settore di attività, ferma restando l'unicità dei livelli e delle declaratorie contrattuali.

In particolare le parti, considerata l'importanza del settore Information and Communication Technology (in sigla ICT), fermo restando l'inquadramento dei lavoratori dipendenti dalle imprese del settore ICT nelle declaratorie del presente CCNL di cui al settore terziario, danno mandato all'EBILTER di approfondire le tematiche relative al corretto posizionamento del personale dipendente da imprese del settore ICT individuando anche figure esemplificative.

Capo II - PASSAGGI DI QUALIFICA

Art. 97 - Mansioni del lavoratore

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a tre mesi.

Art. 98 - Mansioni promiscue

Ad eccezione delle mansioni relative alla qualifica di addetto a mansioni d'ordine di segreteria (IV livello, punto 14), di addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende ad integrale libero servizio (IV livello, punto 8 e V livello, punto 23) e di addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi simili) (IV livello - V livello), in caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.

Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare.

In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Art. 99 - Passaggi di livello

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno *ad personam* avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza. Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

Capo III - ASSUNZIONE

Art. 100 - Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, da consegnarsi in copia al lavoratore, contenente le seguenti indicazioni:

- a) la data di assunzione;
- b) l'unità produttiva di assegnazione;
- c) la tipologia e la durata del rapporto di lavoro;
- d) la durata del periodo di prova;
- e) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
- f) il trattamento economico.

Art. 105 - Documentazione

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- a) certificato di nascita;
- b) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma o attestato dei corsi di addestramento frequentati;
- c) attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
- d) certificato di servizio eventualmente prestato presso altre aziende;
- e) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;
- f) libretto di "idoneità sanitaria" per il personale da adibire alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari, di cui all'art. 14 della Legge 30 aprile 1962 n. 283 ed all'art. 37 del D. P. R. 26 marzo 1980 n. 327, concernente il regolamento di esecuzione della legge stessa;
- g) documentazione e dichiarazione necessarie per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- h) dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero dei giorni di malattia indennizzati nel periodo precedente la data di assunzione, dell'anno di calendario in corso;
- i) dichiarazione di responsabilità per i lavoratori assunti con contratto a termine, dalla quale risulti il numero delle giornate lavorate nei 12 mesi immediatamente precedenti la data di assunzione; ciò ai fini di quanto previsto dall'art. 5 della Legge 11 novembre 1983 n. 638;
- l) eventuali altri documenti e certificati.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati ed a restituirli all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Capo IV - PERIODO DI PROVA

Art. 106 - Periodo di prova

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

- quadri e I livello = 6 mesi;
- II e III livello = 60 giorni;
- IV e V livello = 60 giorni;
- VI e VII livello = 45 giorni.

Il periodo indicato per quadri e lavoratori del I livello deve essere computato in giorni di calendari, mentre i giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso e con diritto al trattamento di fine rapporto ed ai ratei delle mensilità supplementari e delle ferie.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione

del lavoratore si intenderà confermata e il periodo stesso sarà computato nella anzianità di servizio.

Dichiarazione congiunta in materia di periodo di prova

Le parti si danno atto che le norme di cui al presente articolo costituiscono, nel loro complesso, una condizione di miglior favore rispetto a tutti i precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro del settore.

Titolo IV - QUADRI

Art. 103 - Declaratoria

Appartengono alla categoria dei quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 13 maggio 1985 n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

- abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa;

ovvero

- siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

Art. 104 - Formazione e aggiornamento

Con riferimento alle specifiche responsabilità ed alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei quadri, le aziende favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori.

Le giornate di formazione scelte dall'impresa per l'aggiornamento e lo sviluppo professionale dei singoli quadri saranno - come eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell'azienda e saranno considerate lavorative.

Le giornate di formazione scelte dal quadro, invece, saranno - sia per l'eventuale costo di viaggio e permanenza sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale - a carico del singolo fruitore.

Art. 105 - Assegnazione della qualifica

L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per il periodo di sei mesi.

Art. 106 - Polizza assicurativa

Ai quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 107 - Orario

Ai sensi delle vigenti disposizioni, ai quadri si applicano le disposizioni di cui all'art. 127 del presente CCNL

Art. 108 - Trasferimenti

Fermo restando quanto previsto dagli artt. 163 e 164, il trasferimento dei quadri che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tale ipotesi ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 12 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Il quadro che abbia compiuto il 55° anno di età, può opporsi al trasferimento disposto dal datore di lavoro esclusivamente in caso di gravi e comprovati motivi.

Ove il datore di lavoro intenda confermare il trasferimento, il quadro può fare ricorso al Collegio di conciliazione e arbitrato previsto al successivo art. 109.

Art. 109 - Collegio di conciliazione e arbitrato

E' istituito a cura delle Associazioni territoriali competenti, aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio di arbitrato che dovrà pronunciarsi sui ricorsi previsti dall'ultimo comma dell'articolo precedente.

Il Collegio è composto da tre membri dei quali uno designato dalle Associazioni imprenditoriali, uno designato dalle Organizzazioni sindacali, un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di

comune accordo dalle predette Organizzazioni stipulanti.

In caso di mancato accordo sulla scelta del Presidente del Collegio arbitrale, quest'ultimo sarà designato su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del Tribunale competente per territorio. Alla designazione del supplente del Presidente si procede con gli stessi criteri sopra indicati.

Il Collegio dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

Le spese relative al Collegio saranno ripartite al 50% fra le parti. La segreteria del Collegio è istituita presso l'Associazione imprenditoriale.

L'istanza della parte sarà presentata dall'Organizzazione cui aderisce e/o conferisce mandato. La citata Organizzazione inoltrerà al Collegio, a mezzo raccomandata A.R., il ricorso, sottoscritto dal dipendente, entro i venti giorni successivi alla data della conferma del trasferimento di cui al 4° comma del precedente art. 108.

Il Presidente, ricevuto l'incarico, provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio, il quale è tenuto a pronunciarsi entro i 30 giorni successivi.

Art. 110 - Indennità di funzione

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di quadro da parte dell'impresa, verrà mensilmente corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a euro 70,00 lordi per 14 mensilità, assorbibili al 50% da indennità similari, da eventuali superminimi individuali nonché da elementi retributivi concessi con clausole espresse di assorbimento ovvero a titolo di acconto o di anticipazione sul presente contratto.

Titolo V - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I - ORARIO DI LAVORO

Art. 111 - Orario normale settimanale

La durata normale del lavoro effettivo, per la generalità delle aziende commerciali, è fissata in 40 ore settimanali, salvo quanto disposto dai seguenti tre commi. Tale durata è distribuita su 5 o su 6 giorni a settimana.

Per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburanti l'orario normale di lavoro è fissato in 45 ore settimanali.

Per i dipendenti da aziende distributrici di carburante metano compresso per autotrazione l'orario normale di lavoro è fissato in 42 ore settimanali.

Per i dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali l'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, con l'assorbimento di 24 ore di permessi

retribuiti.

Tale periodo è computabile anche come durata media nei casi previsti dalla disciplina dell'orario plurisettimanale, salvi diversi accordi raggiunti a livello aziendale.

E' consentito all'impresa ricorrere ad un orario settimanale minore rispetto all'orario di cui ai precedenti commi, attingendo ai permessi retribuiti annui per le ore non lavorate.

Art. 112 - Durata dell'orario di lavoro

Considerato quanto previsto dal D. Lgs. n. 66/2003, il periodo di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 4 del medesimo decreto legislativo è stabilito in sei mesi; la contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, può ampliare tale periodo sino a dodici mesi, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro.

Art. 113 - Riposo giornaliero

Fermo restando quanto disposto dall'art. 17 del D. Lgs. n. 66/2003, in sede di contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, potranno essere concordate deroghe alle modalità di fruizione del riposo giornaliero di 11 ore consecutive.

In attesa della regolamentazione ai sensi del comma precedente e fatte salve le ipotesi concordate al secondo livello di contrattazione, il riposo giornaliero di 11 ore consecutive può essere frazionato nelle seguenti ipotesi:

- cambio del turno/fascia;
- interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti, attrezzature;
- manutenzione svolta presso terzi;
- attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
- allestimenti in fase di avvio di nuove attività, allestimenti e riallestimenti straordinari;
- aziende che abbiano un intervallo tra chiusura e apertura del giorno successivo inferiore a 11 ore;
- inventari, bilanci ed adempimenti fiscali ed amministrativi straordinari.

In tali ipotesi, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, le parti convengono che la garanzia di un riposo minimo continuativo di almeno 9 ore rappresenta un'adeguata protezione degli stessi.

Art. 114 - Articolazione dell'orario settimanale

In relazione alle particolari esigenze del settore del commercio e del terziario, al fine di migliorare il servizio al consumatore, con particolare riferimento ai flussi di clientela e di utenza, anche nelle singole unità, l'azienda potrà ricorrere, con le procedure indicate nel successivo art. 117, anche per singole unità produttive e tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, alle seguenti forme di articolazione dell'orario settimanale di lavoro:

a.1) 40 ore settimanali

Si realizza mediante la concessione di mezza giornata di riposo in coincidenza con la chiusura infrasettimanale prevista dalle norme locali in vigore, e per le restanti 4 ore mediante la concessione di un'ulteriore mezza giornata a turno settimanale.

Nelle aziende o nelle singole unità delle stesse, non soggette alla disciplina legislativa sull'orario di apertura e chiusura dei negozi, nelle quali, prima dell'entrata in vigore del presente contratto, l'orario di lavoro settimanale era distribuito in 5 giorni, restano immutate le situazioni di fatto esistenti.

Negli altri casi, e sempre con riferimento alle aziende o a singole unità delle stesse non soggette alla disciplina legislativa sull'orario di apertura e chiusura dei negozi, le parti concordano di esaminare la possibilità di realizzare una settimana lavorativa di 40 ore con la concessione di un'intera giornata di riposo.

a.2) 40 ore settimanali con opzione ed utilizzo di flessibilità

Nel caso in cui l'azienda faccia ricorso al sistema di flessibilità previsto dall'art. 118, il monte ore di permessi di cui al 2° comma dell'art. 139, sarà, per l'anno di riferimento, incrementato di otto ore. Il suddetto monte ore sarà disciplinato con i criteri e le modalità previste dall'art. 139.

b) 39 ore settimanali

Si realizza attraverso l'assorbimento di 36 ore di permesso retribuito di cui al 3° comma dell'art.139. Le rimanenti ore di cui all'art. 139, sono disciplinate con i criteri e le modalità previste dallo stesso articolo, ferma restando l'applicabilità dell'art. 118.

c) 38 ore settimanali

Si realizza attraverso l'assorbimento di 72 ore di permesso retribuito delle quali 16 al 1° comma dell'art. 139 e 56 al 3° comma dello stesso art. 139.

Le rimanenti ore sono disciplinate con i criteri e con le modalità dell'art. 139, ferma restando l'applicabilità dell'art. 118.

Art. 115 - Orario medio settimanale per specifiche tipologie

Fermo restando quanto previsto dal 1° comma dell'art. 111, le aziende che esercitano l'attività di vendita al pubblico nei grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati alimentari, ipermercati e cash & carry, realizzeranno l'articolazione dell'orario medio settimanale di 38 ore, utilizzando le 56 ore di permessi di cui all'art. 139, 3° comma, e le ulteriori 16 ore di cui al successivo 4° comma dello stesso art. 139.

Sono fatte salve eventuali diverse pattuizioni realizzate a livello aziendale.

Art. 116 - Retribuzione ore eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro

Le ore di lavoro eccedenti l'articolazione dell'orario di lavoro di cui all'art. 114, lett. b) e c) e all'art. 115, fino al raggiungimento dell'orario normale settimanale previsto dall'art. 111, verranno retribuite

con le maggiorazioni previste dall'art. 130.

Art. 117 - Procedure per l'articolazione dell'orario settimanale

L'eventuale variazione dell'articolazione dell'orario in atto, tra quelle previste al precedente art. 114, che deve essere realizzata dal datore di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda, sarà comunicata entro il 30 novembre di ciascun anno, dal datore di lavoro ai dipendenti interessati secondo le modalità di cui al successivo art. 126, e contestualmente, per iscritto, all'Osservatorio della provincia di competenza, di cui all'art. 20, tramite la corrispondente Associazione territoriale aderente alle Associazioni imprenditoriali stipulanti.

L'articolazione dell'orario settimanale prescelta avrà vigore dal 1° gennaio dell'anno successivo e, al fine di favorire la realizzazione di una reale programmazione della distribuzione dell'orario, avrà validità annua.

Nel corso degli incontri di cui all'art. 20, i dati aggregati relativi all'applicazione di quanto sopra, articolati per settore, saranno oggetto di informazione alle Organizzazioni sindacali anche al fine di consentire il confronto di cui all'ultimo capoverso dell'art. 6.

Art. 118 - Flessibilità dell'orario

Fatto salvo il confronto in materia previsto in sede di contrattazione aziendale dall'art. 10, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda, questa potrà realizzare diversi regimi di orario, rispetto all'articolazione prescelta, con il superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane.

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate intese per il superamento dei limiti di cui al precedente comma sino ad un massimo di 48 ore settimanali per un numero di 24 settimane.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive ai sensi dei precedenti commi, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno ed in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana prevista per i periodi di superamento dell'orario contrattuale, in particolare ove le ore da recuperare nella settimana siano quattro, queste saranno fruite raggruppate in mezza giornata.

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

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

L'azienda provvederà a comunicare per iscritto ai lavoratori interessati il programma annuale di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per anno s'intende il periodo di 12 mesi seguente la

data di avvio del programma annuale di flessibilità.

Art. 119 - Flessibilità dell'orario - Ipotesi aggiuntiva A

Fatto salvo il confronto in materia previsto in sede di contrattazione aziendale dall'art. 10 e di quanto stabilito in materia di accordi territoriali dall'art. 6, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda questa potrà realizzare, in aggiunta alle ipotesi di cui al precedente art. 118, i seguenti regimi di orario con le seguenti modalità:

1) per le aziende di cui all'art. 114, lett. a.2):

- superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 16 settimane.

Ai lavoratori a cui si applica tale criterio di flessibilità verrà riconosciuto, in luogo di quanto previsto dall'art. 114, lett. a.2), un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 139, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale;

2) per le aziende di cui all'art. 114, lett. b) e c):

- superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 16 settimane.

Ai lavoratori a cui si applica tale criterio di flessibilità verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 139, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.

Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.

Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Art. 120 - Flessibilità dell'orario - Ipotesi aggiuntiva B

Nell'ambito del secondo livello di contrattazione, per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa, le aziende di cui all'art. 114, lett. a.2), b) e c) potranno realizzare accordi, in aggiunta alle ipotesi di cui al precedente art. 118, sui seguenti regimi di orario con le seguenti modalità:

1) superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 24 settimane;

2) superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane.

Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 1), verrà riconosciuto un incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 139, pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

Ai lavoratori a cui si applica il precedente criterio di flessibilità sub 2), verrà riconosciuto un

incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di cui all'art. 139, pari a 70 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro.

Il 50% delle ore da recuperare sarà articolato secondo il programma di flessibilità.

Il restante 50% delle ore suddette verrà contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Art. 121 - Procedure

Le modalità operative della flessibilità sono disciplinate dal presente articolo.

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

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

In caso di mancata fruizione dei riposi compensativi individuali di cui agli artt. 119 e 120, le ore di maggior lavoro prestate e contabilizzate nella banca delle ore saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario corrispondente entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Le ore liquidate a tale titolo devono rientrare nei limiti previsti dall'art. 129.

Al fine di consentire il confronto di cui al 1° comma degli artt. 119 e 120, le aziende con contrattazione aziendale provvederanno a comunicare il programma di flessibilità alle R.S.A. e alle OO.SS. territoriali. Le altre imprese effettueranno analoga comunicazione all'Ente bilaterale competente per territorio.

L'azienda provvederà altresì a comunicare per iscritto, con congruo preavviso, ai lavoratori interessati il programma definito di applicazione della flessibilità; le eventuali variazioni dovranno essere tempestivamente comunicate per iscritto.

Ai fini dell'applicazione della flessibilità di cui agli artt. 119 e 120, per anno si intende il periodo di 12 mesi seguenti la data di avvio del programma annuale di flessibilità.

Art. 122 - Banca delle ore

Le parti, riconoscendo l'opportunità che i lavoratori siano messi in condizione di utilizzare i riposi compensativi di cui all'ultimo comma degli artt. 119 e 120, che sono a disposizione del singolo lavoratore, convengono di istituire la banca delle ore la cui fruizione avverrà con le seguenti modalità:

- i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi compensativi, non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e

dicembre. Per la giornata di sabato o quella di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato;

- i riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore;
- per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.

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

Il prelievo delle ore maturate avverrà con preavviso scritto di 5 giorni.

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

Art. 123 - Assorbimento riposi compensativi e permessi aggiuntivi

I riposi compensativi nonché i permessi retribuiti aggiuntivi di cui agli artt. 119 e 120 non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.

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

Art. 124 - Decorrenza dell'orario per i lavoratori comandati fuori sede

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore, in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione, per raggiungere la sede.

Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'ultimo comma del successivo art. 160.

Art. 125 - Orario di lavoro dei minori

L'orario di lavoro, per i minori tra i sedici e i diciotto anni, non potrà superare le otto giornaliere e le quaranta settimanali.

Art. 126 - Fissazione dell'orario

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, il datore di lavoro fisserà gli orari di lavoro armonizzando le istanze del personale con le esigenze dell'azienda.

Ai sensi dell'art. 12 del R.D. 10 settembre 1923 n. 1955, l'articolazione dell'orario di lavoro deve risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

Gli orari di lavoro praticati nell'azienda devono essere comunicati a cura del datore di lavoro alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio.

Art. 127 - Disposizioni speciali

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi, e cioè i gerenti, i Direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto che partecipano eccezionalmente alla vendita o al lavoro manuale, che per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati, presta servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro, non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciuti i seguenti trattamenti:

- la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 186, per le ore prestate di domenica;
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, e la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 186, per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;
- la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, e la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 186, per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.

Possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale i lavori di riparazione, costruzione, manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale senza inconvenienti per l'esercizio o pericolo per gli addetti, nonché le verifiche e prove straordinarie e la compilazione dell'inventario dell'anno.

Art. 128 - Lavoratori discontinui

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

- 1) custodi;
- 2) guardiani diurni o notturni;
- 3) portieri;
- 4) personale addetto alla estinzione degli incendi;
- 5) usciери;
- 6) personale addetto al carico e allo scarico;
- 7) commessi di negozio, nei comuni fino a cinquemila abitanti (in caso di contestazione si farà ricorso ai dati ufficiali forniti dal sindaco del rispettivo comune);
- 8) personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi;
- 9) personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento;

è fissata nella misura di 45 ore settimanali, purché nell'esercizio dell'attività lavorativa eventuali

abbinamenti di più mansioni abbiano carattere marginale, non abituale e non comportino comunque continuità di lavoro e fatta salva la normativa prevista dall'art. 98, in tema di mansioni promiscue.

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

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in tema di orario di lavoro.

Resta inteso altresì che eventuali modifiche delle condizioni contrattualmente definite in tema di orario di lavoro potranno avvenire solo previo confronto in sede aziendale in base all'art. 10 in tema di contrattazione aziendale.

Capo II - LAVORO STRAORDINARIO E LAVORO ORDINARIO NOTTURNO

Art. 129 - Norme generali sul lavoro straordinario

Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie a carattere individuale nel limite di 250 ore annue.

Per i dipendenti di aziende di distribuzione di carburante, per lavoro straordinario si intende quello prestato dal singolo lavoratore oltre l'orario di lavoro stabilito dal 2° e 3° comma del precedente art. 111.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 5 del D.Lgs. 8 aprile 2003 n. 66.

Art. 130 - Maggiorazione per lavoro straordinario

Ai sensi della presente normativa, le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 111 del presente contratto, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 187 e con le seguenti maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 186:

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

Salvo quanto disposto dal successivo art.137, le ore straordinarie di lavoro prestato nei giorni festivi o la domenica verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 187 e con la maggiorazione del 30% (trenta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 186.

Le ore straordinarie di lavoro prestate per la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 187 e con la maggiorazione del 50% (cinquanta per cento) sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 186.

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario verrà computata sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore a sei mesi.

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

Art. 131 – Registrazione del lavoro straordinario

Le ore di lavoro straordinario saranno annotate, a cura dell'azienda, nel Libro Unico del Lavoro (LUL) la cui tenuta è obbligatoria per legge; lo stesso LUL dovrà essere esibito in visione a richiesta delle Organizzazioni sindacali regionali e provinciali o comprensoriali, presso la sede della locale Associazione imprenditoriale.

Il LUL non può essere sostituito da altra documentazione.

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

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

Art. 132 - Lavoro ordinario notturno

Le ore di lavoro ordinario prestato di notte, intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, verranno retribuite con l'aliquota oraria della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, maggiorata del 15%.

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

Capo III - RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITA' E PERMESSI RETRIBUITI

Art. 133 - Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento.

Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti: le attività stagionali e quelle per le quali il funzionamento domenicale corrisponda ad esigenze tecniche o a ragioni di pubblica utilità; le

aziende esercenti la vendita al minuto o in genere attività rivolte a soddisfare direttamente bisogni del pubblico; i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti; la vigilanza delle aziende e degli impianti; la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale.

Art. 134 - Lavoro domenicale

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, al fine di migliorare il livello di competitività, produttività ed efficienza organizzativa delle aziende del settore, potranno essere concordate modalità di attuazione del riposo settimanale di cui all'art. 9, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003, che, tenuto conto della disponibilità espressa dai lavoratori, individui modalità idonee a garantire una equa distribuzione dei carichi di lavoro comprendendo tutto il personale.

Vista la particolare disciplina che regola il lavoro domenicale prevista dal CCNL del terziario e dalle norme di legge vigenti, le parti concordano che tale materia sia oggetto di contrattazione di secondo livello.

In tale ambito, territoriale o aziendale, le parti dovranno disporre del calendario delle aperture previsto dalle disposizioni normative in materia per l'anno di riferimento.

In attesa della realizzazione di quanto previsto ai commi 1 e 2, le parti convengono di applicare la disciplina di cui ai commi successivi.

Ferma restando l'applicazione delle maggiorazioni e dei trattamenti economici, anche su quanto previsto dal presente comma, previsti dalla contrattazione integrativa territoriale o aziendale sul lavoro domenicale, le aziende - al fine di garantire lo svolgimento del servizio in relazione alle modalità organizzative - hanno facoltà di organizzare per ciascun lavoratore a tempo pieno che abbia il riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica, lo svolgimento dell'attività lavorativa nella misura non superiore al 30% delle aperture domenicali previste a livello territoriale, oltre a quelle previste dal D.Lgs. 31 marzo 1998 n. 114. Non saranno tenuti ad assicurare le prestazioni di cui al presente comma i lavoratori rientranti nei casi sotto elencati:

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

Altre ipotesi potranno essere concordate al secondo livello di contrattazione.

In relazione a quanto previsto dal comma 5 del presente articolo, ai lavoratori che non beneficiano di trattamenti economici o di maggiorazioni di miglior favore previsti dalla contrattazione integrativa o comunque acquisiti, verrà riconosciuta la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 186 per ciascuna ora di lavoro prestata di domenica. Tale maggiorazione è omnicomprensiva e non cumulabile.

Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore già concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, ai lavoratori che abbiano il riposo settimanale fissato in un giorno diverso dalla domenica, sarà riconosciuta la sola maggiorazione omnicomprensiva e non cumulabile del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 186, per ciascuna ora di lavoro effettivamente prestata di domenica.

Le maggiorazioni di cui al presente articolo sono assorbite, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto nonché da quelli già previsti da accordi vigenti al secondo livello di contrattazione in materia di lavoro domenicale e sono comunque escluse dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

Fermi restando le maggiorazioni e i trattamenti economici di miglior favore concordati nell'ambito della contrattazione integrativa territoriale o aziendale, per le ore di lavoro straordinario prestate di domenica troverà applicazione la disciplina di cui all'art. 130.

Le parti convengono che le maggiorazioni di cui al presente articolo rientrano nelle ipotesi di cui all'art. 2 lett. c) del D.L. n. 93/2008 convertito in Legge n. 126/2008.

Art. 135 - Festività

Le festività che dovranno essere retribuite sono quelle sotto indicate:

Festività nazionali:

- 1) 25 aprile - ricorrenza della Liberazione;
- 2) 1° maggio - festa dei lavoratori;
- 3) 2 giugno - festa della Repubblica.

Festività infrasettimanali:

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

In relazione alla norma di cui al 1° comma del presente articolo, nessuna riduzione o trattenuta sarà operata sulla retribuzione di fatto ai lavoratori in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni sopra indicati, sempreché non si tratti di prestazioni saltuarie ed occasionali senza carattere di continuità.

Nulla è dovuto ad alcun titolo al prestatore d'opera, qualunque sia la misura ed il sistema di retribuzione, nel caso che la festività ricorra in un periodo di sospensione dalla retribuzione e dal servizio in conseguenza di provvedimenti disciplinari o di assenza ingiustificata e comunque derivante da ogni altra causa imputabile al lavoratore stesso.

In caso di coincidenza di una delle festività sopra elencate con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

Per la festività civile del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del

mezzo, ai sensi dell'art. 1, 2° comma, della Legge 5 marzo 1977 n. 54, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 136 - Retribuzione prestazioni festive

Le ore di lavoro, a qualsiasi titolo richieste, prestate nei giorni festivi indicati nel precedente articolo dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo nella misura e con le modalità previste dagli artt. 130 e 190 di questo stesso contratto.

Art. 137 - Retribuzione prestazioni nel giorno di riposo settimanale di legge

Ai sensi delle vigenti disposizioni, le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 187, fermo restando il diritto del lavoratore di godere il riposo compensativo nel giorno successivo, avuto riguardo alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 138 - Lavoro ordinario domenicale per gli impianti di distribuzione di carburante nelle sedi autostradali

Ai dipendenti da gestori di impianti di distribuzione di carburante esclusivamente autostradali che, ai sensi dell'art. 9, comma 3 lett. d), del D. Lgs. n. 66/2003, effettuino il riposo settimanale di legge in giornata diversa dalla domenica, verrà corrisposta per ciascuna ora di lavoro ordinario effettivamente prestato di domenica la sola maggiorazione del 10% (dieci per cento) della quota oraria della normale retribuzione di cui all'art. 186.

La maggiorazione di cui al presente articolo è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali trattamenti aziendali in atto aventi la medesima funzione ed è comunque esclusa dalla retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

Art. 139 - Permessi retribuiti

Verranno fruiti dai lavoratori gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della Legge 5 marzo 1977 n. 54 e del D.P.R. 28 dicembre 1985 n. 792.

I permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva.

Con le stesse modalità saranno fruiti ulteriori gruppi di permessi, salvo restando l'assorbimento fino a concorrenza di eventuali trattamenti non previsti nel presente contratto in materia di riduzione, permessi e ferie, per complessive 56 ore annuali per le aziende fino a 15 dipendenti.

Per le aziende con più di 15 dipendenti i permessi individuali retribuiti sono incrementati di 16 ore.

Resta fermo, altresì, quanto previsto dalla lett. a.2), b) e c) dell'art. 114.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto di cui all'art. 187, in atto al momento della scadenza, oppure potranno essere fruiti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente articolo per ogni mese intero di servizio prestato, non computandosi, a tal fine, i periodi in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Capo IV - FERIE

Art. 140 - Ferie

Il personale di cui al presente contratto ha diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di ventisei giorni lavorativi, fermo restando che la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie.

Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo stesso, e pertanto il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

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

Nella ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola dividendo per ventisei la retribuzione mensile di fatto di cui all'art. 187.

Art. 141 - Determinazione del periodo di ferie

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e tenuto conto di quelle dei lavoratori, è in facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre, eccettuate le aziende fornitrici di apparecchiature frigorifere e di birra, acque minerali, bevande gassate, gelati e ghiaccio, nonché le aziende di raccolta e salatura di pelli grezze fresche che potranno fissare i turni di ferie in qualsiasi periodo dell'anno. Ferme restando le eccezioni sopra indicate, in deroga a quanto sopra, la determinazione dei turni feriali potrà avvenire anche in periodi diversi dell'anno in accordo tra le parti e mediante programmazione. I turni di ferie non potranno avere inizio di domenica, né di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese.

Il decorso delle ferie è interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia

regolarmente denunciata e riconosciuta dalle strutture sanitarie pubbliche competenti per territorio.

Art. 142 – Normativa sulla retribuzione delle ferie

Durante il periodo di ferie decorre a favore del lavoratore la retribuzione di fatto di cui all'art. 187. Al lavoratore retribuito in tutto o in parte a provvigione il datore di lavoro corrisponderà, durante il periodo di ferie, una quota pari alla media delle provvigioni percepite dagli altri colleghi del negozio o del reparto. Nelle aziende con un solo dipendente o quando tutto il personale sia in ferie spetterà al singolo dipendente, durante il periodo di ferie, la media mensile delle provvigioni dallo stesso percepita negli ultimi 12 mesi o nel minor periodo di servizio prestato. Se il dipendente retribuito a provvigione è in ferie e viene sostituito da altro dipendente estraneo al reparto, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore in ferie le provvigioni spettanti al suo sostituto.

Art. 143 - Normativa per cessazione rapporto

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

Art. 144 - Richiamo lavoratore dalle ferie

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermi restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, sia per tornare, eventualmente, al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Art. 145 - Irrinunciabilità

Le ferie sono irrinunciabili e pertanto nessuna indennità è dovuta al lavoratore che spontaneamente si presenti in servizio durante il turno di ferie assegnatogli.

Art. 146 – Registrazione delle ferie

Anche le ferie devono essere registrate nel Libro Unico del Lavoro (LUL), come già previsto per il lavoro straordinario e per il lavoro supplementare. Il LUL non può essere sostituito da altra documentazione.

Capo V - CONGEDI - DIRITTO ALLO STUDIO - ASPETTATIVE

Art. 147 - Congedi retribuiti

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dai permessi individuali di cui all'art. 139 ovvero, ove esauriti, dalle ferie.

Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame e che, in base alla Legge 20 maggio 1970 n. 300, hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le aziende concederanno altri cinque giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione.

I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

Art. 148 - Funzioni pubbliche elettive

In conformità alla vigente Legge 21 marzo 1990 n. 53, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

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

I lavoratori che siano eletti membri del Parlamento nazionale o di Assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive, possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

Art. 149 - Permessi per decessi e gravi infermità

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, 1° comma, della Legge n. 53/2000 e dal relativo regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, la lavoratrice e il lavoratore 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 del convivente purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica 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 il lavoratore è tenuto ad avvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di dieci giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. In mancanza della documentazione i giorni di permesso saranno detratti dalle ferie o dal monte ore dei permessi retribuiti di cui all'art. 139.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

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.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, e successive modificazioni.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.

Art. 150 - Aspettativa per gravi motivi familiari

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, 2° comma, della Legge n. 53/2000 e dal relativo regolamento d'attuazione di cui al Decreto Interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni

nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Il congedo non è computato nell'anzianità di servizio.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dalla legge.

Il datore di lavoro è tenuto entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. Casi d'urgenza saranno esaminati entro 3 giorni lavorativi.

L'eventuale diniego, 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 e/o alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 10 giorni.

Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, intendendosi per tale il periodo di aspettativa superiore ad un quarto della durata del contratto, frazionabile al massimo in due periodi. Potrà essere negato inoltre quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma. Ove ricorra una delle ipotesi di cui al comma precedente, è comunque consentito al dipendente recedere dal rapporto senza obbligo del preavviso.

Il congedo di cui al presente articolo può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 4, 1° comma, della Legge 8 marzo 2000 n. 53, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti a qualsiasi titolo spettanti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia 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.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

In caso di contrasto sulla presenza dei gravi e comprovati motivi familiari o in relazione al diniego, la parte che ne abbia interesse potrà far ricorso alla Commissione paritetica territoriale di conciliazione ed al Collegio arbitrale di cui agli artt. 37 e 38.

Art. 151 - Congedo matrimoniale

Al lavoratore che non sia in periodo di prova compete, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario della durata di quindici giorni di calendario.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario con decorrenza dal terzo giorno antecedente alla celebrazione del matrimonio.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro, alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

Durante il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

Art. 152 - Diritto allo studio

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore commerciale, le aziende 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 o di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.

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

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.

Nelle aziende che occupano fino a 49 dipendenti il diritto allo studio è comunque riconosciuto ad un solo lavoratore nel corso dell'anno.

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.

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 al trimestre.

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 3° e 5° comma del presente articolo, la direzione aziendale, in accordo con la rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti 3° e 5° 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.

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

Dei permessi di cui al 2° comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da Istituti o Enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.

E' demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al 1° comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

Eventuali condizioni di miglior favore istituite in relazione al precedente art. 147, si intendono acquisite per i lavoratori interessati, fermo restando che esse non sono cumulabili con le ore di permesso accordate con il presente articolo.

Art. 153 - Congedi per formazione

In assenza di accordi aziendali in materia di fruizione dei congedi per formazione di cui all'art. 5 della Legge 8 marzo 2000 n. 53, viene stabilita la disciplina seguente.

Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'art. 10 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, i lavoratori, che abbiano almeno quattro anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Per "congedo per la formazione" si intende quello finalizzato al completamento della scuola 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.

Durante il periodo di congedo per la formazione il dipendente 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. Una grave e documentata infermità, individuata sulla base dei criteri stabiliti dal D.M. n. 278/2000 intervenuta durante il periodo di congedo, di cui sia data comunicazione scritta al datore di lavoro, dà luogo ad interruzione del congedo medesimo.

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività dell'impresa, i

lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'azienda ai sensi della presente disciplina non potranno superare l'1% della forza di lavoro occupata, con arrotondamento all'unità superiore per le frazioni pari o superiori allo 0,5.

Nelle aziende che occupano da 30 a 99 dipendenti potrà assentarsi un solo lavoratore. Il datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

Le richieste di fruizione dei congedi per formazione non retribuiti da parte dei lavoratori in possesso dei previsti requisiti di anzianità aziendale (almeno 4 anni), possono essere presentate all'impresa con un preavviso di almeno:

- 30 giorni per i congedi di durata fino a 5 giorni;
- 60 giorni per i congedi di durata superiore a 5 giorni.

L'impresa fornirà al lavoratore che ne ha fatto richiesta conferma dell'accoglimento, ovvero le motivazioni del differimento o del diniego del congedo, concernenti eventuali impedimenti tecnico-organizzativi, coincidenza con punte di particolare intensità lavorativa, impossibilità di sostituzione entro 15 giorni dal ricevimento della domanda.

Eventuali ulteriori modalità potranno essere definite dalla contrattazione aziendale.

Art. 154 - Lavoratori extracomunitari

Le parti, preso atto del crescente rilievo nel settore dell'occupazione dei cittadini extracomunitari, concordano di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione, anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di interventi mirati ai diversi livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale).

A tale proposito, si richiamano le disposizioni previste dagli artt. 140 e 152 del presente CCNL.

Art. 155 - Aggiornamento professionale personale direzione esecutiva

Al fine di agevolare l'esercizio delle attribuzioni proprie dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, verrà favorita la partecipazione degli stessi ad iniziative di aggiornamento professionale dirette al miglioramento delle competenze richieste dal ruolo.

Art. 156 - Aspettativa per tossicodipendenza

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle aziende sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità, per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Il periodo di aspettativa non retribuita previsto al comma precedente potrà essere frazionato esclusivamente nel caso in cui l'azienda sanitaria competente ne certifichi la necessità.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate da idonea documentazione redatta dai servizi sanitari o dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 157 - Congedi e permessi per handicap

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di persona con handicap in situazione di gravità accertata, possono usufruire delle agevolazioni previste dall'art. 33 della Legge 5 febbraio 1992 n. 104 e dall'art. 2 della Legge 27 ottobre 1993 n. 423, e cioè:

- a) il periodo di astensione facoltativa *post partum* fruibile fino ai tre anni di età del bambino;
- b) in alternativa alla lett. a), due ore di permesso giornaliero retribuito fino ai tre anni di età del bambino, indennizzate a carico dell'INPS;
- c) dopo il terzo anno di età del bambino, tre giorni di permesso ogni mese, indennizzati a carico dell'INPS anche per colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente.

Le agevolazioni di cui ai punti a), b) e c), sono fruibili a condizione che il bambino o la persona con handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

Ai permessi di cui ai punti b) e c), che si cumulano con quelli previsti dall'art. 42, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 151/2001, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma dell'art. 34, comma 5, dello stesso D.Lgs. n. 151/2001.

Il genitore, parente o affine entro il terzo grado, convivente di handicappato, può scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina e non può essere trasferito senza il proprio consenso.

Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazioni di gravità.

La persona maggiorenne con handicap in situazione di gravità accertata, può usufruire dei permessi di cui alle lett. b) e c) e delle agevolazioni di cui al comma precedente.

Per tutte le agevolazioni previste nel presente articolo si fa espresso riferimento alle condizioni ed alle modalità di cui alla legislazione in vigore.

Capo VI – ACCESSO AL CREDITO

Art. 158 – Fondo di garanzia per i lavoratori

Le parti si impegnano a promuovere la eventuale costituzione di un fondo di garanzia all'interno dell'EBILTER che operi a favore dei lavoratori dipendenti da imprese aderenti al presente CCNL. Il fondo potrà essere alimentato anche dal contributo di cui all'art. 21 del presente CCNL.

Art. 159 – Oggetto delle garanzie

Il fondo avrà lo scopo di agevolare accesso al credito per i lavoratori concedendo garanzie collettive alle banche ed agli intermediari finanziari convenzionati.

Capo VII - MISSIONE E TRASFERIMENTO

Art. 160 - Missioni

L'azienda ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori della propria residenza.

In tal caso al personale - fatta eccezione per gli operatori di vendita - compete:

- 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;
- 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;
- 3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, sostenute in esecuzione del mandato nell'interesse dell'azienda;
- 4) una diaria non inferiore al doppio della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187; qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.

Per le missioni di durata superiore al mese verrà corrisposta una diaria ridotta del 10%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

In luogo delle diarie di cui al n. 4 del 2° comma, nonché della diaria di cui al 3° comma del presente articolo, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio, con trattamento uniforme per tutto il personale.

Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.

Art. 161 - Disciplina speciale per il personale addetto al trasporto e messa in opera di mobili

A coloro che svolgano attività di trasporto e messa in opera di mobili, sarà corrisposta - relativamente al tempo di viaggio durante il quale il lavoratore non sia alla guida - in sostituzione della diaria di cui al precedente art. 160, una indennità di trasferta forfettariamente determinata nella misura del 70% della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

Art. 162 - Trattamento retributivo trasporto merci

Agli addetti al trasporto delle merci a mezzo autocarri e autotreni, comandati a prestare servizio extraurbano, sarà corrisposta, in sostituzione della diaria di cui al precedente art. 160, una indennità di trasferta forfettariamente determinata nella seguente misura:

- a) 50% (cinquanta per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, per le assenze da 9 a 11 ore;
- b) in luogo della precedente aliquota, l'80% (ottanta per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, per le assenze superiori a 11 e fino a 16 ore;
- c) in luogo delle precedenti aliquote, il 120% (centoventi per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, per le assenze superiori a 16 e fino a 24 ore.

Art. 163 - Trasferimenti

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) al lavoratore che non sia capofamiglia:

- 1) il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
- 2) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
- 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
- 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dall'art. 160 ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

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

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

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

Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso

di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico.

In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Art. 164 - Disposizioni per i trasferimenti

A norma dell'art. 13 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da una unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

Capo VIII - MALATTIE E INFORTUNI

Art. 165 - Malattia

Nell'ambito della normativa del servizio sanitario nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al servizio sanitario nazionale.

Art. 166 - Normativa

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al precedente art. 165, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 212 e 215, del presente contratto.

Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 225 e 226, del presente contratto.

Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt. 212 e 215, del presente contratto.

Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla Legge 30 aprile 1962 n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a 5 giorni, di presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima. Ai sensi dell'art. 5 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei servizi sanitari indicati dalla regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 167 - Obblighi del lavoratore

Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio. Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro. Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al 2° comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore, dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al 2° comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5 Legge 11 novembre 1983 n. 638, 14° comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda. In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste agli artt. 212 e 215 del presente contratto.

Art. 168 - Periodo di comporta

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 225 e 226, del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 174.

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

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 169 - Trattamento economico di malattia

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

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74 della Legge 23 dicembre 1978 n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 febbraio 1980 n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della Legge n. 33/1980;

b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
- 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi;

della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

Al fine di prevenire situazioni di abuso, nel corso di ciascun anno civile, nei limiti di quanto previsto dal 1° comma dell'art. 168, l'integrazione di cui al punto 1) della lettera b) del comma precedente è corrisposta al 100% per i primi due eventi di malattia, al 66% per il terzo evento ed al 50% per il quarto evento, mentre cessa di essere corrisposta a partire dal quinto evento.

Non sono computabili, ai soli fini dell'applicazione della disciplina di cui al precedente comma, gli eventi morbosi dovuti alle seguenti cause:

- ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi;
- evento di malattia certificato con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni;
- sclerosi multipla o progressiva;
- patologie di cui all'art. 174, 3° comma, documentate dal servizio sanitario nazionale;
- eventi morbosi delle lavoratrici verificatisi durante il periodo di gravidanza.

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

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

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lett. a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta

dall'INPS in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 171 e 176 né agli apprendisti.

In attuazione dell'art. 20 della Legge n. 133/2008 le parti convengono che i datori di lavoro potranno avvalersi della facoltà di corrispondere direttamente, in sostituzione dell'INPS, il trattamento economico di malattia nelle misure e con le modalità previste dal presente articolo, con conseguente esonero dal versamento del relativo contributo INPS.

Le parti si danno atto che le ipotesi di continuazione di malattia e di ricaduta nella stessa malattia sono considerate un unico evento morboso, secondo i criteri INPS per l'erogazione dell'indennità a suo carico. In caso di controversie si applicano integralmente le norme di legge in materia.

Art. 170 - Infortunio

Le aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

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

Per la conservazione del posto di lavoro e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli artt. 74, 75 e 168.

Art. 171 - Trattamento economico di infortunio

Ai sensi dell'art. 73 del D. P. R. 30 giugno 1965 n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere un'intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, per la giornata in cui avviene l'infortunio.

A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore non apprendista, assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione all'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 90% (novanta per cento), per i giorni dal 5° al 20°;
- 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi;

della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della

retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

Per il periodo successivo al 180° giorno resta esclusa la maturazione della retribuzione e di tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compresa l'anzianità di servizio.

In caso di prosecuzione del rapporto il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio.

Per gli apprendisti le misure previste dai punti 2 e 3 del precedente comma sono fissate rispettivamente nell'80% e nel 90%.

L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Art. 172 - Quota giornaliera per malattia e infortunio

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Art. 173 - Festività

Ai sensi della Legge 31 marzo 1954 n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

Art. 174 - Aspettativa non retribuita per malattia

Nei confronti dei lavoratori ammalati la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 dall'art. 168 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata da specialisti del servizio sanitario nazionale, il lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 mesi.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui ai precedenti commi, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del

precedente art. 168; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 174 bis - Aspettativa per malattia

Fermo restando quanto previsto nel precedente art. 174, per i lavoratori affetti dalle patologie gravi di cui al comma 3 del precedente articolo, i primi 60 giorni del periodo di cui al comma 1 dello stesso art. 174 saranno indennizzati nella misura prevista al n.3 lettera b) dell'art. 169.

Art. 175 - Aspettativa non retribuita per infortunio

Nei confronti dei lavoratori infortunati sul lavoro e assenti per invalidità temporanea assoluta la conservazione del posto, oltre il periodo massimo di 180 giorni fissato dagli artt. 168 e 170, sarà prolungata a richiesta del lavoratore per un periodo di aspettativa non retribuita pari a tutta la durata dell'infortunio.

L'aspettativa spetta fino alla cessazione della corresponsione dell'indennità di inabilità temporanea da parte dell'INAIL, a condizione che siano esibiti regolari certificati medici ed idonea documentazione comprovante il permanere dello stato di inabilità temporanea assoluta.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui ai precedenti commi dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata A.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione.

Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma.

Al termine del periodo di aspettativa di cui al presente articolo, perdurando l'assenza, il datore di lavoro potrà procedere alla risoluzione del rapporto ai sensi del precedente art. 168; il periodo stesso è considerato utile ai soli fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto limitatamente ai primi 120 giorni del periodo di aspettativa.

Art. 176 - Tubercolosi

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in istituti sanitari o case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria tbc o dello Stato, delle province e dei comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a 18 mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla dimissione stessa. Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9 della Legge 14 dicembre 1970 n. 1088. Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia; in caso di contestazione in

merito all'idoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 della Legge 28 febbraio 1953 n. 86. Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 177 - Rinvio alle leggi

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

Capo IX - MATERNITA' E PATERNITA'

Art. 178 - Congedo di maternità e di paternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio (congedo di maternità) la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
 - b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
 - c) per i tre mesi dopo il parto;
 - d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.
- Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 151/2001, ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lett. a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

In applicazione ed alle condizioni previste dal D.Lgs. n. 151/2001 agli artt. 6, comma 1, e 7, comma 6, l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri non possa essere spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dalla DTL su richiesta della lavoratrice.

Il diritto di cui alle lett. c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001, in caso di:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di

maternità.

In caso di grave e comprovato impedimento della madre, per cause diverse da quelle indicate al comma precedente, il padre lavoratore avrà diritto, per un periodo di durata non superiore a quanto previsto al 1° comma, lett. c) e d), ad usufruire della aspettativa di cui all'art. 150.

I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo di maternità la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS secondo le modalità stabilite e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 febbraio 1980 n. 33.

Per i soli periodi indicati nel 1° e 2° comma del presente articolo, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.

L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Art. 178 bis – Congedo obbligatorio e congedo facoltativo del padre

Il congedo obbligatorio ed il congedo facoltativo di cui all'articolo 4, comma 24, lettera a), della Legge 28 giugno 2012 n. 92, sono fruibili dal padre, lavoratore dipendente, entro il quinto mese di vita del figlio.

Il congedo obbligatorio di un giorno è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, in aggiunta ad esso.

Come chiarito dalla circolare INPS n. 40/2013, la fruizione da parte del padre del congedo facoltativo di uno o due giorni, anche continuativi, è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post partum della madre per un numero di giorni pari al numero di giorni fruiti dal padre.

Il congedo facoltativo è fruibile dal padre anche contemporaneamente all'astensione della madre.

I medesimi istituti si applicano anche al padre adottivo o affidatario.

Il giorno di congedo obbligatorio è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28 del D.Lgs. n. 151/2001.

Il padre lavoratore dipendente ha diritto, per i giorni di congedo di cui ai commi precedenti, ad una indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione, corrisposta secondo le modalità stabilite dall'articolo 22, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001.

Ai fini dell'esercizio del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo il padre è tenuto a comunicare in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruirne, con un anticipo non minore di quindici giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta

del parto. La forma scritta può essere sostituita da altra forma avallata dagli usi aziendali.
I suddetti congedi obbligatorio e facoltativo non sono frazionabili in ore.

Art. 179 - Congedo parentale

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.Lgs. n. 151/2001, per ogni bambino nei suoi primi otto anni di vita.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui agli artt. 32 e 33 del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 in materia di congedo.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo 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 di cui al comma 2 dell'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
- d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D.Lgs. n. 151/2001.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.

La madre lavoratrice, al termine del periodo di congedo di maternità e negli undici mesi successivi, ha la facoltà di richiedere, in luogo del congedo parentale, un contributo utilizzabile alternativamente per servizi di baby sitting o per far fronte agli oneri dei servizi per l'infanzia (appartenenti alla rete pubblica o privati accreditati). La richiesta può essere presentata anche dalla lavoratrice che abbia già usufruito in parte del congedo parentale. La fruizione dei suddetti benefici

alternativi al congedo comporta che per ogni quota mensile richiesta si applica una corrispondente riduzione di un mese del periodo di congedo parentale.

Art. 180 - Permessi per assistenza al bambino

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:

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

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

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

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

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti.

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

I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.

Art. 181 - Normativa

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del servizio sanitario nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco,

previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936 n. 2128.

Ai sensi del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151, le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza, fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro nonché fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

Il divieto di licenziamento opera anche per il lavoratore padre in caso di fruizione del congedo di cui all'art. 28 del citato D.Lgs. n. 151/2001, per tutta la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

La prescrizione di cui sopra si applica anche ai casi di adozione e affidamento sulla base della disciplina di cui all'art. 54, comma 9, del suddetto Decreto Legislativo n. 151/2001.

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4 del D.P.R. 25 novembre 1976 n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

L'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione delle lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire anche con anticipo fino a due mesi rispetto al periodo di inizio del congedo.

Ai sensi della Legge n. 90/1954, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrisponderci a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

Art. 182 – Dimissioni o risoluzioni consensuali nei primi tre anni di vita del bambino

La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza nonché dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento (o in caso

di adozione internazionale nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'art. 59 comma 9) devono essere convalidate dal Servizio Ispezione Lavoro presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio.

Nel caso di cui sopra la lavoratrice o il lavoratore hanno diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 225. La disposizione di cui ai due commi precedenti si applica al padre lavoratore solo se lo stesso ha usufruito del congedo di paternità.

Capo X - ANZIANITA' DI SERVIZIO

Art. 183 - Decorrenza anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte della azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

Tutte le norme contrattuali relative all'anzianità di servizio non si riferiscono comunque al trattamento di fine rapporto che trova regolamentazione specifica nell'art. 226 del presente contratto e nelle disposizioni della Legge 29 maggio 1982 n. 297.

Art. 184 - Computo anzianità frazione annua

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.

Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.).

Capo XI - SCATTI DI ANZIANITA'

Art. 185 - Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso commerciale facente capo alla stessa società) il personale ha diritto a dieci scatti triennali.

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

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
Quadri	25,46
I	24,84
II	22,83
III	21,95
IV	20,66
V	20,30
VI	19,73
VII	19,47

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

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

Capo XII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 186 - Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale conglobata;
- b) indennità di contingenza;
- c) terzi elementi nazionali o provinciali ove esistenti;
- d) eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto ai sensi del precedente art. 192;
- e) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

Art. 187 - Retribuzione di fatto

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. 186 nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o "una tantum" e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Art. 188 - Retribuzione mensile

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario. Durante i periodi di malattia o infortunio tale quota si ricava sulla base dei criteri fissati da INPS ed INAIL.

Art. 189 - Quota giornaliera

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art. 172.

Le parti si danno atto che con l'adozione del divisore convenzionale di cui al presente articolo hanno inteso stabilire l'equivalenza di trattamento sia per le trattenute sia per il pagamento delle giornate lavorative.

Art. 190 - Quota oraria

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

- a) 168, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;
- b) 182, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42 ore settimanali;
- c) 195, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali.

Art. 191 – Sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro

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 all'art. 187 per tutto il periodo della sospensione, salvo il caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

Art. 192 - Paga base nazionale conglobata

La seguente tabella retributiva ha validità triennale. L'adeguamento annuale sarà effettuato in base all'indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri dell'Unione Europea (IPCA), rilevato dall'ISTAT. Nel triennio successivo alla data di sottoscrizione del presente CCNL, di norma il 1° luglio di ciascun anno, gli importi sotto riportati saranno aggiornati sul sito dell'EBILTER.

Livello	Paga base nazionale conglobata	Scatti di anzianità	D i v . orario	D i v . giornaliero
Quadri	2.261,66	25,46	168	26
Quadri - call center	2.442,42	25,46	168	26
1	2.088,06	24,84	168	26
2	1.873,75	22,83	168	26
3	1.674,27	21,95	168	26
4	1.515,68	20,66	168	26
5	1.417,67	20,30	168	26
6	1.323,94	19,73	168	26
7	1.211,15	19,47	168	26
Operatori di vend 1	1.465,95	15,49	168	26
Operatori di vend 2	1.310,23	14,46	168	26

Art. 193 - Assorbimenti

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

Art. 194 - Trattamento del personale addetto alla vendita e retribuito a provvigione

Per il personale addetto alla vendita retribuito, in tutto o in parte, a provvigione la parte fissa della retribuzione ed il tasso di provvigione dovranno essere determinati dal datore di lavoro caso per caso sulla base media annuale delle vendite e comunicati per iscritto.

Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale una media mensile riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore almeno del 5% (cinque per cento) alla paga base nazionale conglobata di cui all'art. 192 del presente contratto.

Dovrà essere, comunque, effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo come sopra stabilito, tutte le volte che tale minimo, tra stipendio e provvigione, non sia raggiunto, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo di cui sopra.

Art. 195 - Indennità di cassa e maneggio denaro

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) della paga base nazionale conglobata di cui all'art. 192 del presente contratto.

Art. 196 - Prospetto paga

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

Capo XIII - MENSILITA' SUPPLEMENTARI (13^a e 14^a)

Art. 197 - Tredicesima mensilità

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità calcolata sulla paga base nazionale conglobata di cui all'art. 192 del presente contratto.

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dal presente contratto.

La contrattazione di II livello può prevedere che per i contratti a tempo indeterminato la gratifica natalizia possa essere erogata anche in rate mensili per dodici mensilità. Tale facoltà è demandata alla contrattazione territoriale o aziendale e deve essere prevista nella lettera di assunzione data al lavoratore e giustificata da una minima ragionevolezza.

Art. 198 - Quattordicesima mensilità

Al personale compreso nella sfera di applicazione del presente contratto sarà corrisposto, il 1° luglio di ogni anno, un importo pari ad una mensilità calcolata sulla paga base nazionale conglobata di cui all'art. 192 del presente contratto. In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14^a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della quattordicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Non hanno diritto alla quattordicesima mensilità tutti i lavoratori che alla data di entrata in vigore del presente contratto già percepiscono mensilità di retribuzione oltre la tredicesima mensilità; ove la parte di retribuzione eccedente la tredicesima non raggiunga l'intero importo di una mensilità, i lavoratori hanno diritto alla differenza tra l'ammontare della quattordicesima mensilità e l'importo in atto percepito.

Non sono assorbiti nella quattordicesima mensilità le gratifiche, indennità o premi erogati a titolo di merito individuale o collettivo.

Per quanto riguarda tutte le altre modalità di computo della quattordicesima mensilità, si fa riferimento alle analoghe norme del presente capo riguardanti la tredicesima mensilità.

La contrattazione di II livello può prevedere il pagamento della 14^a mensilità anche sotto forma di “premio di produttività”.

Capo XIV - CAUZIONI

Art. 199 - Cauzioni

Per le mansioni che la giustificano il datore di lavoro stabilirà per iscritto di volta in volta l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata dai lavoratori.

La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato, depositati presso un istituto bancario e vincolati dal datore di lavoro, oppure potrà essere versata in libretto di risparmio parimenti vincolato dal datore di lavoro, il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli vengono consegnati. Gli interessi e gli eventuali premi maturati restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità.

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

In tal caso il datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera. La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto, e non può comunque confondersi con i beni dell'azienda.

Art. 200 - Diritto di rivalsa

Il datore di lavoro ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera. In caso di disaccordo, dovrà essere esperito un tentativo di componimento attraverso le Associazioni sindacali competenti.

Art. 201 - Ritiro cauzioni per cessazione rapporto

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

Capo XV - CALO MERCI E INVENTARI

Art. 202 - Calo merci

Le merci affidate ai gestori di negozi e spacci di generi alimentari devono essere poste a loro carico al netto dei cali, delle tare e delle perdite di cottura a cui le merci stesse siano soggette rispetto all'effettivo peso di consegna.

Le merci stesse saranno poste a carico dei gestori al prezzo fissato dal datore di lavoro per la vendita al pubblico e segnato negli appositi bollettini di carico.

La carta dovrà essere regolarmente fornita dal datore di lavoro e il prezzo relativo è fissato nei contratti integrativi o, in mancanza, dagli usi e consuetudini locali. Dove con precedenti consuetudini locali la carta veniva fornita a prezzo di costo, si terrà conto di tale circostanza.

I gestori hanno diritto di controllare il peso, il calo, la tara, il valore e la qualità delle merci assunte in carico.

In considerazione della variabilità dei cali, delle tare e delle perdite di cottura, in rapporto alle condizioni di ambiente, di clima, di trasporto, di manipolazione e preparazione delle merci, la determinazione di detti cali, tare e perdite di cottura, è fissata dai contratti integrativi provinciali in riferimento a generi di maggior consumo o, in mancanza, dagli usi e consuetudini locali.

Art. 203 - Inventari

Gli inventari dei negozi o spacci affidati ai gestori potranno essere effettuati dal datore di lavoro o da chi per esso, in qualsiasi momento; in ogni caso dovranno essere effettuati almeno due inventari per ogni esercizio annuale.

Copia di ogni inventario, controfirmata dalle due parti, dovrà essere rilasciata al prestatore d'opera.

Ogni eventuale deficienza emergente dalle risultanze contabili dovrà, entro il mese successivo alla

effettuazione dell'inventario, essere contestata all'interessato, il quale entro otto giorni dovrà comunicare per iscritto al datore di lavoro le eventuali eccezioni.

Il datore di lavoro dovrà tener conto delle contestazioni formulate dal gestore, specie quando queste si riferiscono a cali, tare, perdite di cottura, deterioramento di merce, ecc., comuni all'esercizio del negozio o spaccio. Le deficienze non giustificate emergenti dopo tale controllo saranno comunicate per iscritto all'interessato, che avrà l'obbligo di rifonderle al datore di lavoro nel termine massimo di otto giorni dal ricevimento della comunicazione.

Il lavoratore ha facoltà, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione, di adire la Commissione di conciliazione di cui all'art. 37.

In caso di attivazione della procedura di conciliazione l'obbligo di cui al 4° comma posto a carico del lavoratore resta sospeso.

La mancata verifica inventariale nei termini sopra specificati esonera il gestore dalla responsabilità per eventuali differenze riscontrate tardivamente, salvo i casi perseguibili per legge.

Capo XVI - RESPONSABILITA' CIVILI E PENALI

Art. 204 - Assistenza legale

Ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscono loro specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con i terzi, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, 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.

Art. 205 - Normativa sui procedimenti penali

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo. In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso. Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

Nella ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio. In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dell'azienda, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni. Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

Capo XVII - COABITAZIONE, VITTO E ALLOGGIO

Art. 206 - Coabitazione, vitto e alloggio

Il valore del vitto e dell'alloggio è stabilito nelle seguenti misure:

- a) vitto e alloggio: metà della retribuzione di fatto di cui all'art. 187;
- b) vitto (due pasti): un terzo della retribuzione di fatto di cui all'art. 187;
- c) vitto (un pasto): un quarto della retribuzione di fatto di cui all'art. 187;
- d) alloggio: un quinto della retribuzione di fatto di cui all'art. 187.

Capo XVIII - DIVISE E ATTREZZI

Art. 207 - Divise e attrezzi

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

E' parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.

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

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

Capo XIX - APPALTI

Art. 208 - Appalti

Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse e quello di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche, nonché richiedere il documento unico di regolarità contributiva (in sigla DURC). A tal fine sarà inserita apposita clausola nel capitolato d'appalto.

Qualora l'introduzione di appalti per lavori che non sono strettamente pertinenti all'attività propria dell'azienda e comunque autonomamente ritenuti necessari dall'imprenditore dovesse comportare riduzione di personale dell'azienda appaltante questa è tenuta a darne informazione alle Organizzazioni sindacali provinciali stipulanti il presente contratto.

Art. 209 - Terziarizzazioni delle attività di vendita

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

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

Tale procedura si esaurirà entro 15 giorni dalla convocazione di cui al comma 1.

Entro tale termine, su richiesta delle R.S.A. sarà attivato un confronto finalizzato a raggiungere intese in merito agli obiettivi della salvaguardia dei livelli occupazionali e del mantenimento dell'unicità contrattuale.

Tale confronto dovrà concludersi entro 45 giorni dalla convocazione di cui al comma 1.

Oltre tale periodo le parti riprenderanno la propria libertà d'azione.

Capo XX - DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

Art. 210 - Obbligo del prestatore di lavoro

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi col pubblico e di tenere una condotta conforme ai civici doveri.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

Art. 211 - Divieti

E' vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della azienda, salvo quanto previsto dall'art. 30, del presente contratto. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con

altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un tre ore al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Art. 212 - Giustificazione delle assenze

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso l'azienda entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.

Con riferimento alla giustificazione delle assenze per malattia, fermo restando l'obbligo di darne notizia immediata al datore di lavoro, si ritiene valido ai fini dell'ottemperanza all'obbligo in parola anche la comunicazione a mezzo fax o mail certificata o raccomandata del numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato dal medico curante, in forza al servizio sanitario nazionale, all'INPS, per via telematica.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'art. 187 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 215.

Art. 213 - Rispetto dell'orario di lavoro

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 215.

Art. 214 - Comunicazione mutamento di domicilio

E' dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 215 - Provvedimenti disciplinari

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;

- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1;
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 186;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso.

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

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

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

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- insubordinazione verso i superiori;
- assenza ingiustificata per oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 210, 1° e 2° comma;
- grave negligenza nello svolgimento dei compiti assegnati tale da arrecare significativo nocumento all'impresa;
- l'abbandono ingiustificato del posto di lavoro da cui possa derivare un pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni provochino gli stessi pregiudizi ovvero che arrechino gravissimo nocumento all'organizzazione aziendale;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'importo delle multe sarà destinato all'eventuale fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 216 - Codice disciplinare

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Capo nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 o di quelle previste dalla sezione terza del presente contratto.

Art. 217 - Normativa provvedimenti disciplinari

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata A.R. entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

Titolo VI - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I - RECESSO

Art. 218 – Recesso con preavviso

In applicazione della disciplina normativa vigente in materia, nel contratto di lavoro a tempo indeterminato, ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata A.R. o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel successivo art. 224. La parte che non concede il preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Art. 219 - Recesso ex art. 2119 c.c.

Ai sensi dell'art. 2119 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (cosiddetta "giusta causa").

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata A.R. o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al 1° comma del presente articolo:

- rissa o diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- grave insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- furto o appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- esecuzione, senza permesso, di lavoro nell'azienda per conto proprio o di terzi;
- svolgimento, a titolo gratuito o oneroso, di attività lavorativa in dichiarato stato di malattia o infortunio;
- svolgimento, a titolo gratuito o oneroso, di attività in contrasto o in concorrenza, anche indiretta, con l'azienda;
- richiesta o accettazione di compensi di carattere economico in connessione agli obblighi contrattuali;
- violazione del segreto di ufficio.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui al successivo art. 225.

Art. 220 - Normativa

Nelle aziende comprese nella sfera di applicazione della Legge 15 luglio 1966 n. 604, dell'art. 35 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 e della Legge 11 maggio 1990 n. 108, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa” (art. 2119 c.c. e art. 219 del presente contratto) o per "giustificato motivo soggettivo", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero per “giustificato motivo oggettivo”, intendendosi per tale il licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro, a pena d'inefficacia, deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata A.R. o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento specificando i motivi che lo hanno determinato.

Ferma 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, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, comma 8, della stessa Legge n. 300/1970, 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.

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. 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 ed il tentativo di conciliazione si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del c.p.c. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata se 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. Le parti possono essere assistite anche dalle organizzazioni di rappresentanza firmatarie del presente contratto.

La procedura di cui al presente articolo, 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 cui sopra, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

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 (in sigla ASpI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), del D.Lgs. n. 276/2003.

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'articolo 18, settimo comma, della Legge 20 maggio 1970 n. 300 e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 c.p.c.

In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro dinanzi la commissione, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni.

Il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 oppure all'esito del procedimento di cui all'articolo 7 della Legge 15 luglio 1966 n. 604, come sostituito dall'art. 1, comma 40, della Legge n. 92/2012, produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva; è fatto salvo, in ogni caso, l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità. Gli effetti rimangono altresì sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia. Nell'ipotesi di revoca del licenziamento, se effettuata entro il termine di quindici giorni dalla comunicazione al datore di lavoro dell'impugnazione del medesimo, il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità, con conseguente diritto del lavoratore alla retribuzione maturata nel periodo precedente alla revoca.

Art. 221 - Nullità del licenziamento

Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 222 - Nullità del licenziamento per matrimonio

E' nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa di matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni del matrimonio, in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa.

Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente, non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lett. a), b) e c) del 3° comma dell'art. 2 della Legge 30 dicembre 1971 n. 1204 e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato.

Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel 1° comma del presente articolo, si rinvia al successivo art. 232.

Art. 223 - Licenziamento simulato

Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Capo II - PREAVVISO

Art. 224 - Termini di preavviso

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

- a) fino a cinque anni di servizio compiuti:
 - quadri e I livello: 45 giorni di calendario;
 - II e III livello: 20 giorni di calendario;
 - IV e V livello: 15 giorni di calendario;
 - VI e VII livello: 10 giorni di calendario;

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:

- quadri e I livello = 60 giorni di calendario;
- II e III livello = 30 giorni di calendario;
- IV e V livello = 20 giorni di calendario;
- VI e VII livello = 15 giorni di calendario;

c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:

- quadri e I livello = 90 giorni di calendario;
- II e III livello = 45 giorni di calendario;
- IV e V livello = 30 giorni di calendario;
- VI e VII livello = 20 giorni di calendario.

Art. 225 - Indennità sostitutiva del preavviso

Ai sensi del 2° comma dell'art. 2118 del codice civile in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di 13^a e 14^a mensilità.

Capo III - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 226 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della Legge 29 maggio 1982 n. 297 e secondo le norme del presente articolo.

Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 c.c. sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso;
- l'indennità sostitutiva di ferie;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del 3° comma dell'art. 2120 c.c. in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 c.c. nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche

corrisposte dagli Istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Art. 227 - Cessione o trasformazione dell'azienda

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità prevista nel presente contratto per il caso di licenziamento, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.

Art. 228 - Fallimento dell'azienda

In caso di fallimento della azienda, il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto, ed il suo complessivo credito sarà considerato credito privilegiato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 229 - Decesso del dipendente

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 230 - Corresponsione del trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, comunque non oltre 45 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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

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

Capo IV - DIMISSIONI

Art. 231 - Dimissioni

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di

cui all'art. 226.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata A.R. o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dal presente CCNL nel precedente art. 224.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 187, corrispondente ai periodi di cui al comma precedente, comprensiva dei ratei di 13^a e 14^a mensilità.

Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva nelle misure di cui al comma precedente per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 92/2012, come chiarito anche dalla circolare n. 18/2012 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla convalida effettuata presso la Direzione Territoriale del Lavoro o presso il Centro per l'Impiego o presso l'Ente bilaterale territoriale, nella loro sede competente per territorio.

Nell'ipotesi in cui la lavoratrice o il lavoratore non proceda alla convalida di cui al precedente comma, il rapporto di lavoro si intende risolto per il verificarsi della condizione sospensiva qualora la lavoratrice o il lavoratore non aderisca, entro sette giorni dalla ricezione, all'invito a presentarsi presso la sede prescelta, trasmesso dal datore di lavoro tramite comunicazione scritta, ovvero qualora non effettui la revoca.

La comunicazione contenente l'invito, cui deve essere allegata copia della ricevuta di trasmissione, si considera validamente effettuata se è recapitata al domicilio della lavoratrice o del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dalla lavoratrice o dal lavoratore al datore di lavoro ovvero è consegnata a mani della lavoratrice o del lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

Nei sette giorni di cui sopra, che possono sovrapporsi con il periodo di preavviso, la lavoratrice o il lavoratore hanno facoltà di revocare le dimissioni. La revoca deve essere comunicata in forma scritta. Il contratto di lavoro, se interrotto per effetto del recesso, torna ad avere corso normale dal giorno successivo alla comunicazione della revoca. Per il periodo intercorso tra il recesso e la revoca, qualora la prestazione lavorativa non sia stata svolta, il prestatore non matura alcun diritto retributivo. Alla revoca del recesso consegue la cessazione di ogni effetto delle eventuali pattuizioni ad esso connesse e l'obbligo in capo al lavoratore di restituire tutto quanto eventualmente percepito in forza di esse.

Qualora, in mancanza della convalida il datore di lavoro non provveda a trasmettere alla lavoratrice o al lavoratore la comunicazione contenente l'invito entro il termine di trenta giorni dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale, le dimissioni si considerano prive di ogni effetto.

Art. 232 - Dimissioni per matrimonio

Le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese alla Direzione Territoriale del Lavoro.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 226, con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 224, e confermate, a pena di nullità, alla Direzione Territoriale del Lavoro entro il termine di un mese.

Art. 233 - Dimissioni per maternità

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 181 del presente contratto.

Sezione quinta – ALLINEAMENTO CONTRATTUALE, DECORRENZA E DURATA

Art. 234 – Lavoratori provenienti da altro CCNL

In caso di prima applicazione del presente CCNL a dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi.

- Inquadramento contrattuale: il lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in azienda, con riferimento alle previsioni della classificazione del personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

- Inquadramento retributivo: in base al principio di non comprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.

- Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del lavoratore su ferie, permessi e ROL, potranno continuare ad essere riconosciute *ad personam*. In alternativa, con accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, le stesse potranno essere monetizzate.

Art. 235 – Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 28 maggio 2014 ed avrà durata triennale.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al 1° comma se non disdetto tre mesi prima della scadenza, con raccomandata A.R. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, le modifiche apportate dai successivi accordi di rinnovo decorreranno dalla data di sottoscrizione dello stesso accordo.

CONFEDERAZIONE COINAR

Il Presidente