

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DEL SETTORE "COMUNICATORI
D'IMPRESA"**

05/06/2015

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I
DIPENDENTI DEL SETTORE "COMUNICATORI D'IMPRESA"**

Emilio Cecilio

Antonio Di Marco

In Roma, addì 05/06/2015

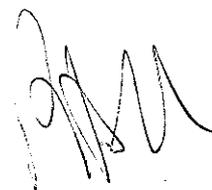
Fra PMI Italia International (Associazione Nazionale delle Piccole e Medie Imprese)

Rappresentata dal Presidente Nazionale TOMMASO CERCIELLO

e la Filcom - Fismic Confsal,

rappresentate dal Segretario Generale Nazionale ROBERTO DI MAULO.

E' stato stipulato il seguente Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i Comunicatori d'impresa.



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Indice:

Premessa	Pag. 1
Campo d'applicazione	Pag. 2
Art. 1 – Assunzione	Pag. 3
Art. 2 – Periodo di prova	Pag. 3
Art. 3 – Documenti, residenza e domicilio	Pag. 4
Art. 4 – Contratto di lavoro a tempo determinato	Pag. 4
Art. 5 – Part-time	Pag. 5
Art. 6 – Contratto di apprendistato	Pag. 6
Art. 7 – Preavviso di licenziamento e di dimissioni	Pag. 6
Art. 8 – Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro	Pag. 7
Art. 9 – Indennità in caso di morte	Pag. 7
Art. 10 – Trattamento di fine rapporto	Pag. 7
Art. 11 – Assemblea	Pag. 7
Art. 12 – Permessi sindacali	Pag. 8
Art. 13 – Costituzione e tutela della Rappresentanza sindacale aziendale	Pag. 8
Art. 14 – Referendum	Pag. 9
Art. 15 – Istituto di patronato ed assistenza fiscale	Pag. 9
Art. 16 – Versamento dei contributi sindacali	Pag. 9
Art. 17 – Procedura di raffreddamento per prevenire e risolvere i conflitti collettivi	Pag. 9
Art. 18 – Procedure di conciliazione e arbitrato per le controversie individuali o plurime	Pag. 10
Art. 19 – Collegio Arbitrale	Pag. 10
Art. 20 – Clausola compromissoria	Pag. 11
Art. 21 – Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali	Pag. 12
Art. 22 – Inscindibilità delle disposizioni contrattuali	Pag. 12
Art. 23 – Classificazione del personale	Pag. 12
Art. 24 – Contrazione temporanea dell'orario di lavoro	Pag. 17
Art. 25 – Orario di lavoro	Pag. 17
Art. 26 – Orario di lavoro dei minori	Pag. 18
Art. 27 – Permessi retribuiti	Pag. 18
Art. 28 – Lavoro domenicale	Pag. 18
Art. 29 – Flessibilità dell'orario di lavoro	Pag. 19
Art. 30 – Lavoro straordinario, notturno e festivo	Pag. 20
Art. 31 – Ferie	Pag. 21
Art. 32 – Festività	Pag. 21
Art. 33 – Trasferimenti	Pag. 22
Art. 34 – Ambiente di lavoro – igiene e sicurezza	Pag. 23
Art. 35 – Indumenti di lavoro	Pag. 25
Art. 36 – Rapporti in azienda	Pag. 25
Art. 37 – Divieti	Pag. 26
Art. 38 – Visite di inventario e di controllo	Pag. 26
Art. 39 – Norme speciali	Pag. 26
Art. 40 – Reclami e controversie	Pag. 26
Art. 41 – Provvedimenti disciplinari	Pag. 27
Art. 42 – Ammonizioni scritte, multe e sospensioni	Pag. 27
Art. 43 – Licenziamenti per mancanze	Pag. 28
Art. 44 – Sospensione cautelare non disciplinare	Pag. 29
Art. 45 – Commissione Paritetica di conciliazione a livello nazionale	Pag. 29



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Art. 46 – Commissione Pari opportunità	Pag. 30
Art. 47 – Ente Bilaterale Italia (E.B.I.)	Pag. 31
Art. 48 – Infortuni sul lavoro e malattie professionali	Pag. 32
Art. 49 – Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro	Pag. 33
Art. 50 – Assenteismo	Pag. 37
Art. 51 – Giustificazione delle assenze	Pag. 37
Art. 52 – Trattamento in caso di gravidanza o puerperio	Pag. 38
Art. 53 – Conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza	Pag. 38
Art. 54 – Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari	Pag. 38
Art. 55 – Congedi parentali	Pag. 40
Art. 56 – Congedo matrimoniale	Pag. 40
Art. 57 – Diritto allo studio, formazione professionale, lavoratori studenti e congedi per la formazione	Pag. 40
Art. 58 – Permessi per eventi e cause particolari	Pag. 41
Art. 59 – Welfare integrativo	Pag. 42
Art. 60 – Diffusione e sviluppo bilateralità	Pag. 42
Art. 61 – Mensilizzazione	Pag. 42
Art. 62 – Corresponsione della retribuzione	Pag. 42
Art. 63 – Minimi tabellari	Pag. 43
Art. 64 – Aumenti periodici di anzianità	Pag. 43
Art. 65 – Tredicesima mensilità	Pag. 44
Art. 66 – Mense aziendali e indennità di mensa	Pag. 44
Art. 67 – Indennità maneggio denaro. Cauzione.	Pag. 45
Art. 68 – Reclami sulla retribuzione	Pag. 45
Art. 69 – Formazione professionale	Pag. 45
Art. 70 – Decorrenza e durata	Pag. 46
Art. 71 – Rinnovo parte economica	Pag. 46
Art. 72 – Clausola di responsabilità	Pag. 46
Disposizioni finali	Pag. 46
ALLEGATO 1 – PARTE SPECIALE – Settore ICT	Pag. 47
ALLEGATO 2 – DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO	Pag. 48



PREMESSA

La complessità dei settori rappresentati dalle Parti stipulanti, caratterizzati da una polverizzazione di imprese spesso piccole e piccolissime, necessita di uno strumento come il CCNL che svolge un ruolo significativo nella regolazione dei rapporti di lavoro.

Per rendere la contrattazione collettiva più rispondente ai nuovi bisogni dei lavoratori e delle imprese e favorire l'obiettivo della crescita fondata sull'aumento della produttività e l'incremento del relativo salario, si condivide di avviare un progetto di riforma dei modelli contrattuali attraverso una sperimentazione per l'arco di vigenza del presente CCNL.

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 riconoscono una centralità nel sistema Paese alla piccola e media industria che costituisce gran parte dell'occupazione buona e fornisce un contributo fondamentale alla crescita della ricchezza nazionale.

Pertanto il presente CCNL costituisce, a giudizio delle parti, un elemento importante perché rappresenta un esempio in positivo di come un sistema di relazioni industriali moderno ed efficace possa rappresentare un contributo allo sviluppo delle Aziende e della buona occupazione superando i retaggi della contrapposizione di classe del novecento: vanno sottolineate in questa direzione la clausola di responsabilità, la bilateralità, il welfare integrativo a favore dei lavoratori.

Le parti si riconoscono interlocutori stabili in un corretto sistema di relazioni industriali teso a valorizzare le risorse umane, ampliare i momenti di dialogo e a ridurre le occasioni conflittuali, al fine di affrontare i problemi di comune interesse in modo costruttivo e partecipativo: il fine di entrambe le parti firmatarie è il bene dell'Azienda e del sistema economico e produttivo nazionale, che sono la premessa affinché si accrescano le condizioni di reddito e di occupazione dei lavoratori e dei disoccupati.

Individuano il metodo partecipativo quale strumento efficace per trovare soluzioni coerenti con gli obiettivi condivisi di tutela e coinvolgimento dei lavoratori, miglioramento delle loro condizioni e tutela della competitività dell'Azienda.

Di conseguenza, assumono la prevenzione del conflitto come un reciproco impegno su cui si fonda il sistema partecipativo. In tale ambito si identificano nella Parte datoriale e sindacale dei lavoratori, quei soggetti che hanno questo compito e che lo realizzano incontrandosi per valutare, ai fini della prevenzione, l'attività e i risultati del sistema partecipativo.

A questo scopo definiscono criteri e contenuti del sistema di partecipazione da adottare, che si articola in vari Organismi congiunti (Commissioni) composti da rappresentanti della Parte datoriale e della Organizzazione sindacale firmataria del presente contratto collettivo.

Con cadenza annuale si svolgerà un apposito incontro tra le Parti firmatarie del presente Contratto avente ad oggetto l'illustrazione dei risultati economici del sistema dei Comunicatori d'Impresa; tali dati potranno costituire anche la base di appositi convegni al fine di individuare legislazione a sostegno della attività dei Comunicatori d'Impresa, anche con il supporto dell'Ente Bilaterale – E.B.I.

Su richiesta dell' Organizzazione Sindacale firmatarie del presente contratto collettivo, al verificarsi di significative variazioni degli andamenti di mercato ed economici, nel corso di apposito incontro la parte datoriale firmataria fornirà alla suddetta Organizzazione Sindacale informazioni sulla situazione delle Aziende del settore con particolare riferimento all'andamento economico, produttivo e occupazionale.

Il presente CCNL rappresenta un insieme di regole tra loro inscindibili ed efficaci per rendere il sistema di relazioni industriali un fattore di sviluppo e non di freno per l'economia nazionale e per l'occupazione.



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, tra tutte le aziende del settore : "Comunicatori d'impresa " che svolgano la propria attività con qualsiasi modalità, ivi comprese la vendita per corrispondenza, appartenenti ai settori e categorie qui di seguito specificati ed il relativo personale dipendente.

Al fine di valorizzare le caratteristiche proprie di ciascun settore di attività ed accrescere la riconoscibilità di aziende e lavoratori nell'ambito del presente CCNL, le parti individuano nella sfera di applicazione tre differenti macro settori , all'interno dei quali si collocano tutte le aziende del settore della Comunicazione d'impresa, della distribuzione e dei servizi, di seguito individuati:

1. Pubblicità esterna:
produzione/vendita e noleggio di : cartellonistica stradale – segnaletica direzionale – arredo urbano – insegne ed impianti luminosi – affissione manifesti e pubblicità itinerante;
2. pubblicità interna :
Allestimenti fieristici e aziendali - Stampa digitale, serigrafica e tipografica – Vetro Soffiato Oggettistica pubblicitaria – stampa a caldo;
3. Servizi: Consulenza pubblicitaria –progettazione grafica - Agenzia pubblicitaria – marketing, tecnici pubblicitari - grafici.



Art. 1 – Assunzione

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà al lavoratore per iscritto:

- 1) La tipologia del contratto di assunzione;
- 2) La data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- 3) La sede di lavoro in cui presterà la sua opera;
- 4) La categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro e la retribuzione ;
- 5) La categoria giuridica di appartenenza, per i soli fini previsti dalla legislazione vigente;
- 6) L'indicazione dell'applicazione del presente Contratto collettivo di lavoro;
- 7) La durata del periodo di prova;
- 8) Le condizioni connesse alla tipologia del contratto di assunzione e tutte le altre eventuali condizioni concordate.

Al lavoratore sarà consegnata una copia del presente Contratto Collettivo di Lavoro, i moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali, ed ogni altra modulistica prevista dagli obblighi di legge e di CCNL.

Al lavoratore sarà altresì fornita adeguata informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione adottate in conformità con le disposizioni di Legge.

Art. 2 – Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a:

Gruppi Professionali	Durata Ordinaria	Durata Ridotta
4° 5°	2 mesi	1 mese
3°	3 mesi	2 mesi
1° e 2°	5 mesi	3 mesi

I periodi ridotti sono ridotti nelle misure sopra indicate per i lavoratori:

- a) che con identiche mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;
- b) che abbiano completato presso altre aziende il periodo complessivo di apprendistato professionalizzante con riferimento allo stesso profilo professionale di assunzione.

Comunque per quanto concerne l'obbligo e la durata del periodo di prova fa testo soltanto la lettera si assunzione, fermi restando i limiti massimi previsti dal primo comma del presente articolo.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.



Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti, e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso né della relativa indennità sostitutiva.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'azienda di servizio decorrerà a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.

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

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni o per licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato integrando tale trattamento, in caso di lavorazione a cottimo, con il guadagno spettante per il lavoro eseguito.

Art. 3 – Documenti, residenza e domicilio

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- carta di identità o documento equipollente;
- libretto di lavoro o documento equipollente;
- tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già previsto;
- certificato di residenza di data non anteriore a 3 mesi (l'interessato dovrà comunicare anche l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza) .

Ai sensi dell'art.659 del codice di procedura penale e nei limiti di cui all'art.8 della legge n.300 del 20 maggio 1970, il datore di lavoro potrà richiedere il certificato penale del lavoratore.

All'atto dell'assunzione il lavoratore esibirà, ove ne sia in possesso, la sezione del libretto personale sanitario e di rischio da compilarsi a cura dell'azienda.

Il datore di lavoro dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti di residenza e domicilio.

Art. 4 - Contratto di lavoro a tempo determinato

Ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato. Per i contratti con durata fino a 36 mesi, nell'ambito della durata del contratti medesimi, i periodi di conservazione del posto e di trattamento economico previsti per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti si applicano secondo il principio di proporzionalità diretta.

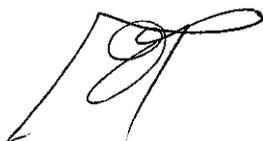
I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente ed adeguato in maniera di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

Le imprese informano i lavoratori operanti a tempo determinato dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

Tali informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo.

Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'



applicazione delle discipline in cui agli aumenti periodici d'anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine nella stessa Azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato che verranno effettuate nei 12 mesi successivi.

Art. 5 - Part-time.

Le parti stipulanti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed alla articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa ed all'interesse del lavoratore. Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e di un trattamento riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Il rapporto di lavoro ad orario ridotto potrà essere di tipo orizzontale, verticale o misto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è di tipo orizzontale quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro; è di tipo verticale quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, o dell'anno; è di tipo misto quando, attraverso una combinazione delle precedenti modalità, sono previste giornate ad orario ridotto limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

Contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario normale giornaliero ma inferiore a quello contrattuale settimanale, potranno essere stipulati anche al fine di consentire una maggiore utilizzazione degli impianti; in tale ultimo caso e nel caso in cui il part-time verticale comprenda i giorni del fine settimana, l'attivazione sarà oggetto di esame congiunto con la Rappresentanza sindacale aziendale. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno così come previsto dalle norme vigenti, nonché le altre eventuali condizioni concordate.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, a parità di mansioni, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative.

Tutte le volte che l'orario concordato sia inferiore all'orario normale settimanale, è consentita la prestazione di lavoro supplementare in riferimento a specifiche esigenze tecniche o organizzative o produttive o amministrative, previa comunicazione alle Rappresentanze sindacali unitarie e salvo comprovati impedimenti individuali.

Il lavoro supplementare è consentito fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità annua non superiore al 50 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale ed è compensato con una maggiorazione onnicomprensiva del 10% da computare su gli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.

La durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi di orario esistenti in azienda; la prestazione individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:

- 1) aziende che occupino complessivamente fino a 30 dipendenti:
 - a) 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
 - b) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
 - c) 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

- 2) aziende che occupino complessivamente più di 30 dipendenti:



- a) 18 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
- b) 72 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- c) 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

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

Art. 6 – Contratto di apprendistato

Si rinvia ad apposito allegato: “ Disciplina dell’apprendistato “.

Art. 7 – Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell’anzianità e della categoria professionale cui appartiene il lavoratore.

Anni di servizio	1° e 2° Gruppo professionale	3° e 4° Gruppo professionale	5° Gruppo professionale
Fino a 5 anni	45 giorni	20 giorni	10 giorni
Oltre 5 e fino a 10	60 giorni	30 giorni	15 giorni
Oltre i 10 anni	90 giorni	45 giorni	20 giorni

I termini di disdetta decorrono dal giorno del ricevimento dell’atto di dimissioni o di licenziamento e il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo.

La parte che risolve il rapporto senza l’osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all’altra un’indennità pari all’importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso come di seguito stabilito.

Anni di servizio	1° e 2° Gruppo professionale	3° e 4° Gruppo professionale	5° Gruppo professionale
Fino a 5 anni	2 mensilità	1.5 mensilità	0.33 mensilità
Oltre 5 e fino a 10	3 mensilità	2 mensilità	0.50 mensilità
Oltre i 10 anni	4 mensilità	2.5 mensilità	1 mensilità

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l’azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla Direzione in rapporto alle esigenze dell’azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.




Art. 8 – Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro

Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda metterà a disposizione del lavoratore per il ritiro i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, ed il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

Ferme restando le disposizioni di legge, qualora per circostanze eccezionali indipendenti dalla volontà dell'imprenditore, questi non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per instaurare un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 9 – Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore, l'indennità sostitutiva del preavviso ed il trattamento di fine rapporto, saranno corrisposte secondo le disposizioni previste nell'art. 2122 del Codice civile, così come modificato dalla sentenza n. 8 del 19 gennaio 1972 della Corte costituzionale.

Art. 10 - Trattamento di fine rapporto.

All'atto della risoluzione del rapporto, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del Codice civile e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, dal Decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 e successive modifiche; il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice Istat da utilizzare ai fini della rivalutazione del fondo t.f.r.

DICHIARAZIONE VERBALE

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, convengono che la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 11 – Assemblea

L'esercizio del diritto di assemblea di cui all'art. 20 della legge 20 maggio 1970 n. 300 avrà corso nel rispetto delle seguenti regole:

- le assemblee possono essere indette nel limite complessivo di 10 ore annue
- la convocazione dell'assemblea sarà comunicata in forma scritta alla Direzione aziendale con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno, che potrà riguardare esclusivamente materie di interesse sindacale e del lavoro;
- le assemblee saranno convocate di norma alla fine o all'inizio di ciascun turno di lavoro o collegata alla pausa refezione;
- per ragioni di carattere tecnico organizzativo, al fine di non compromettere la competitività e l'efficienza aziendale, le assemblee dovranno essere indette per la generalità dei lavoratori;
- lo svolgimento dell'assemblea dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto della esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.



Nella stessa comunicazione di convocazione dell'assemblea dovranno essere indicati i nominativi dei dirigenti esterni della Organizzazione sindacale territoriale e nazionale firmataria del presente contratto collettivo.

L'eventuale richiesta di avvalersi di materiali audiovisivi deve essere inoltrata all'azienda nella stessa comunicazione di convocazione dell'assemblea ed a riportare i mezzi audiovisivi utilizzati fuori dall'azienda al termine dell'assemblea.

Art. 12 – Permessi sindacali

I dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali potranno fruire di permessi sindacali retribuiti interni ed esterni nella misura di 8 ore al mese previsti dall'art. 23 della legge 20 Maggio 1970 n° 300; eventuale monte ore aggiuntivo verrà discusso ed eventualmente concordato dalle parti firmatarie nell'ambito della costituzione dell'Ente Bilaterale di cui all'art. 47

Potranno inoltre accedere a permessi sindacali nella misura di 8 ore retribuite al mese previsti dall'art. 30 della legge 20 maggio 1970 n. 300 i componenti degli organi dei direttivi provinciali e nazionali della Organizzazione Sindacale firmataria il presente contratto collettivo.

I nominativi dei componenti dei direttivi provinciali e nazionali di cui al comma precedente, titolari dei permessi di cui sopra, dovranno essere comunicati con apposito elenco alla Direzione aziendale all'inizio di ogni anno; eventuali variazioni all'elenco dovranno essere comunicati tempestivamente.

I dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali, salvo comprovati casi di urgenza, dovranno chiedere il permesso sindacale retribuito con un preavviso minimo di 24 ore, se interno, e di 48 ore se esterno.

La richiesta di permessi retribuiti esterni a favore dei componenti degli organi direttivi di cui al secondo comma del presente articolo, dovrà essere presentata dalla relativa Organizzazione sindacale alla Direzione aziendale in forma scritta con preavviso di almeno 48 ore.

Prima di concedere il permesso la Direzione aziendale verificherà la compatibilità dell'assenza con le ragioni tecniche e organizzative e produttive del reparto di appartenenza.

Potranno essere utilizzati permessi sindacali non retribuiti, in particolare nel caso di partecipazioni a riunioni con la Direzione aziendale qualora fosse esaurito l'intero monte ore.

Art. 13 – Costituzione e tutela delle Rappresentanza sindacale aziendale

Le Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ai sensi dell' art. 19 della legge 20 maggio 1970 n. 300, dall'Organizzazione sindacale dei lavoratori firmataria del presente contratto collettivo.

I dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi sindacali retribuiti interni ed esterni come sopra indicate.

I dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali, limitatamente al periodo di durata del loro incarico, non possono essere licenziati senza il nulla osta dell' Organizzazione sindacale territoriale di appartenenza, la quale si pronuncerà in merito dopo un esame conciliativo con la Direzione aziendale svolto su richiesta dell' Organizzazione sindacale, entro 6 giorni dalla notifica del provvedimento da parte dell' azienda al lavoratore interessato e all' Organizzazione sindacale di appartenenza di quest' ultimo.

L'esame conciliativo dovrà tenersi entro i 6 giorni successivi alla richiesta ed esaurirsi entro i 3 giorni seguenti. Conclusasi la suddetta procedura il licenziamento diventa comunque operante dalla data di notifica.



Art. 14 - Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Art. 15 - Istituto di patronato e di assistenza fiscale

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale indicati dall'Organizzazione Sindacale stipulante il presente Contratto hanno diritto di svolgere la loro attività all'interno dell'azienda, senza recare pregiudizio all'attività lavorativa e nei locali sindacali.

Analogo diritto per l'assistenza fiscale offerta dall'Organizzazione Sindacale stipulante ai lavoratori.

Art. 16 – Versamento dei contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenute dei contributi sindacali, a favore dell' Organizzazione Sindacale firmataria il presente contratto collettivo, ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda.

Le deleghe avranno validità permanente salvo revoca in forma scritta, che può intervenire in qualsiasi momento ed ha effetto dal mese successivo alla comunicazione da parte del lavoratore all'azienda.

Gli importi dei contributi sindacali sono commisurati fino alla percentuale dell'1% della paga base e comunicati annualmente entro il mese di ottobre per iscritto alla Direzione aziendale dall'Organizzazione sindacale firmataria il presente contratto collettivo, per il tramite della Segreteria territoriale, in misura uniforme secondo i gruppi professionali di appartenenza dei lavoratori. Tali importi potranno essere derogati in casi particolari.

Gli importi trattenuti ai lavoratori interessati saranno versati da parte aziendale all'Organizzazione sindacale firmataria il presente contratto collettivo, entro il mese successivo a quello di effettuazione della trattenuta, sul conto corrente bancario indicato dall'Organizzazione sindacale. Le eventuali variazioni degli estremi del conto corrente saranno tempestivamente comunicate per iscritto alla Direzione aziendale. Entro il mese di marzo di ogni anno l'azienda fornirà all'Organizzazione sindacale firmataria il presente contratto collettivo l'elenco nominativo (distinto tra operai e impiegati) dei lavoratori che, al mese di gennaio, risultino ad esse iscritti, con l'indicazione del gruppo professionale.

Art. 17 – Procedura di raffreddamento per prevenire e risolvere i conflitti collettivi

Nell'ambito e in coerenza con il sistema di relazioni industriali partecipative di cui alla premessa, al fine di prevenire, esaminare e risolvere eventuali motivi di potenziale conflitto collettivo, che non abbiano trovato una naturale soluzione all'interno delle Commissioni previste dal presente Contratto, si conviene di adottare le seguenti procedure in caso di eventuali motivi di potenziale conflitto da parte sindacale:

1. la Direzione aziendale e la RSA, su richiesta anche di una sola delle parti, si incontreranno entro 3 giorni da tale richiesta, o comunque entro un diverso termine concordato, al fine di esaminare congiuntamente la situazione e individuarne la soluzione; qualora le ragioni del potenziale conflitto siano inerenti a tematiche connesse alla salute e alla sicurezza sul lavoro, tale incontro avrà luogo nel più breve tempo possibile e, comunque, nell'arco di 24 ore;

2. qualora permanessero i motivi di conflitto, su richiesta anche di una sola delle parti, sarà effettuato un ulteriore incontro tra la Direzione aziendale e la RSA con l'intervento delle strutture territoriali dell'Organizzazione Sindacale firmataria del presente Contratto;



3. ove, decorso il termine di 10 giorni dall'incontro di cui al punto 1 o quello più ampio eventualmente concordato, non si fossero ancora composti i motivi del conflitto, su richiesta anche di una sola delle parti, la questione sarà esaminata dalla Commissione Paritetica di Conciliazione, che sarà convocata e si esprimerà secondo le tempistiche e le modalità già previste dal presente Contratto per la stessa;

Durante lo svolgimento e sino al termine delle suddette procedure le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Le eventuali successive azioni dirette da parte sindacale dovranno essere precedute da comunicazione alla Direzione aziendale, allo scopo di non pregiudicare l'articolazione del processo produttivo e organizzativo aziendale.

Art. 18 - Procedure di conciliazione e arbitrato per le controversie individuali o plurime.

Nell'ambito di quanto definito dalle disposizioni legislative vigenti con particolare riferimento a quanto previsto dalla Legge 4 novembre 2010 n. 183 c.d. "Collegato al lavoro", in caso di controversie di lavoro individuali / o plurime, qualora non vi sia stato accordo diretto tra l'azienda e il/i lavoratore/i interessato/i, tali controversie saranno in via prioritaria esaminate e possibilmente risolte in sede sindacale tra la Direzione aziendale e la Rappresentanza sindacale aziendale anche, ove necessario, al fine di formalizzare con il lavoratore il verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi dell'art. 411, comma 3, c.p.c.

Qualora le parti non addivenissero alla soluzione della controversia in sede sindacale, prima di adire l'Autorità Giudiziaria potranno far ricorso all'arbitrato nelle forme previste dalla sopra citata Legge 4 novembre 2010 n. 183.

Art. 19 – Collegio Arbitrale

Ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c., le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando al Collegio Arbitrale di cui al presente articolo il mandato a risolvere la controversia.

A tal fine, è istituito a cura delle Associazioni Sindacali ed Imprenditoriali Territoriali, aderenti alle organizzazioni stipulanti, un Collegio di Arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma. Il Collegio di Arbitrato competente è quello del luogo in cui si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale 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 raccomandata a mano oppure e-mail certificata. 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 dall'organizzazione imprenditoriale territorialmente competente, un altro designato dall'Organizzazione Sindacale territoriale a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo tra le 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 non superiori a sei, preventivamente



concordata o, in mancanza di ciò, 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 il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

- 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 dall'Ente Bilaterale EBI. La Segreteria del Collegio è istituita presso l'Ente Bilaterale.

Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 4/11/2010 n. 183, e svolge le proprie funzioni sulla base di 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.

In via transitoria e comunque non oltre 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, il Collegio Arbitrale, attivato in virtù di clausole compromissorie pattuite ai sensi art. 38 bis, opererà secondo le modalità di cui all'art. 412 quater c.p.c.

Conseguentemente in tale periodo, al fine di dare piena attuazione alle disposizioni contenute nell'art. 31, comma 10, della legge n. 183/2010, le Parti concordano di avviare specifici approfondimenti per assicurarne la piena operatività.

- Dichiarazione a verbale -

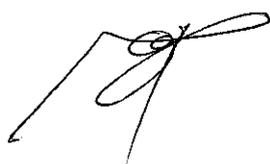
Le parti convengono che le procedure di cui al presente articolo avranno decorrenza a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, fatti salvi gli accordi già in atto in materia.

Art. 20 – Clausola Compromissoria

Ai sensi dell'art. 31, comma 10, della legge 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 l'art. 19, delle possibili controversie derivanti dal rapporto di lavoro, con esclusione dei licenziamenti, degli infortuni e delle malattie professionali, del mobbing, delle molestie sessuali.

La clausola di cui al primo 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. 21 – Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15/7/1966, n. 604, ed alla legge 20/5/1970, n. 300, come modificate dalla Legge 11/5/1990, n. 108, non derivanti da provvedimento disciplinare, possono ugualmente essere esperiti i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

Art. 22 – Inscindibilità delle disposizioni contrattuali

Le disposizioni del presente Contratto collettivo integrano la regolazione dei contratti individuali di lavoro al cui interno sono da considerarsi correlate e inscindibili, sicché la violazione da parte del singolo lavoratore di una di esse costituisce infrazione disciplinare di cui agli elenchi, secondo gradualità, degli articoli contrattuali relativi ai provvedimenti disciplinari conservativi e ai licenziamenti per mancanza e comporta il venir meno dell'efficacia nei suoi confronti delle altre clausole.

Art. 23 - Classificazione del personale

Nell'ambito della 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 entro la vigenza del presente accordo le esemplificazioni delle figure professionali, distinguendole in base al settore di attività in cui il lavoratore è chiamato ad operare, ferma restando in ogni caso l'unicità dei livelli e delle declaratorie contrattuali.

A tal fine, le Parti concordano che le figure professionali dovranno essere suddivise e definite all'interno della tre macroaree che sarà compito della Commissione stessa valutare la coerenza fra le declaratorie, le relative esemplificazioni e le aree professionali.

Tale Commissione Tecnica sarà formata pariteticamente da tre componenti per ciascuna parte. La Commissione si insedierà entro il 2015 e dovrà concludere i suoi lavori entro Giugno 2016.

I lavoratori rientrati nelle diverse categorie legali dei quadri, impiegati e operai, sono inquadrati in una classificazione unica articolata nei seguenti gruppi professionali.

5° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono a questo gruppo professionale:

- Prima fascia

- I lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenze professionali di tipo elementare.

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

- Manovali per lavori edili minori
- Addetto alla manovalanza

- Seconda fascia

- I lavoratori qualificati che svolgono attività richiedenti una specifica preparazione risultante da diploma di qualifica di istituti professionali o acquisita attraverso una corrispondente esperienza di lavoro.



A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

- Manovali
- Lavori edili di maggiore complessità
- Installatori esterni junior
- Addetti alla produzione
- Attacchini di manifesti junior
- Autista trasporto piccole vetture furgonate
- Addetto gruista
- Addetto saldatore
- Servizi generali
- Movieri

I lavoratori inquadrati nella prima fascia del 5° gruppo professionale potranno essere progressivamente utilizzati in mansioni di maggior contenuto operativo e saranno comunque passati alla seconda fascia del 5° gruppo professionale entro un limite massimo di 18 mesi di effettiva prestazione nella prima fascia del 5° gruppo professionale.

4° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono a questo gruppo professionale:

- Prima fascia

- I lavoratori che operano stabilmente su diverse funzioni con capacità concretamente di collaborare in coordinamento con le altre funzioni (manutenzione, collaudo, tecnologie), per il miglioramento del processo o del prodotto e per il presidio dell'addestramento dei lavoratori appartenenti al 5° gruppo professionale dello stesso team operativo e per la corretta esecuzione del lavoro loro assegnato.

- Seconda fascia

- I lavoratori qualificati che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono: cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro ed alla interpretazione del disegno, conseguite in istituti professionali o mediante istruzione equivalente, ovvero particolari capacità e abilità conseguite mediante il necessario tirocinio. Tali lavoratori devono compiere con perizia i lavori loro affidati inerenti alla propria specialità e richiedenti le caratteristiche professionali sopra indicate.

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

- Installatori esterni
- Specialisti di produzione
- Attacchini manifesti
- Autista trasporto vetture medie e pesanti (autocarri, Camion telonati, Corrieri)
- Gruista imbracatore
- Saldatore
- Movieri senior



- I lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività di semplice coordinamento e controllo di carattere tecnico o amministrativo o attività esecutive di particolare rilievo rispetto a quelle previste per il gruppo professionale di cui al secondo alinea della seconda fascia del 5° gruppo professionale.

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

- Addetto alla segreteria
- Contabile junior
- Tecnico junior
- Addetto al Centralino

In questo alinea, in fase di inserimento in azienda, sono classificati i lavoratori impiegati in possesso di titolo di scuola media superiore o di formazione equivalente, in coerenza con le attività inerenti al diploma conseguito.

3° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono a questo gruppo professionale:

- Prima fascia

- I lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nel primo alinea della seconda fascia della declaratoria del 4° gruppo professionale, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di particolare e personale competenza operazioni su apparati o attrezzature complessi, che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati stessi.

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

- Impianti pubblicitari luminosi ed elettronici
- Cartelli pubblicitari
- Targhe
- Segnaletica stradale
- Arredo urbano
- Montaggio e smontaggio di impianti pubblicitari
- Manutenzione
- Affissione manifesti

- I lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative o tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa nei limiti dei principi, norme e procedure vevoli per il campo di attività in cui operano, e che richiedono un diploma di scuole medie e superiori o corrispondente conoscenza ed esperienza.



- Contabile
- Segretario Assistente
- Contabile clienti
- Approvvigionatore
- Analista junior
- Programmatore junior

In questo alinea passeranno, ferma restando una valutazione complessiva sull'attitudine professionale, i lavoratori in possesso di titolo di scuola media superiore o di formazione equivalente dopo 24 mesi di ininterrotta permanenza in attività del secondo alinea della seconda fascia del 4° gruppo professionale.

In questo alinea in fase di inserimento in azienda, sono classificati i lavoratori in possesso di titolo di laurea triennale o titolo equivalente in coerenza con le attività inerenti al titolo di studio conseguito.

- Seconda fascia

- **I lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate al primo alinea della prima fascia della declaratoria del 3° gruppo professionale, possono svolgere la propria attività con elevate capacità e particolare perizia di tipo tecnico-pratico ed operano unicamente sulla base degli obiettivi da raggiungere, proponendo e realizzando, in fase di esecuzione e nel rispetto delle procedure aziendali e dei prototipati, per ottenere significativi risultati in termini di efficienza produttiva, qualità, affidabilità e agiscono inoltre con particolare autonomia operativa che si traduce in prestazioni di elevato livello tecnico non disgiunte da capacità di intervento, di analisi e diagnostica, nell'ambito della propria specializzazione e di quelle affini.**

2° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono a questo gruppo professionale:

- **I lavoratori, sia tecnici sia amministrativi, che, con specifica collaborazione, svolgono mansioni che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.**

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

- Programmatore analista
- Disegnatore progettista
- Programmatore produzione
- Grafico pubblicitario

In questo alinea, in fase di inserimento in azienda, sono classificati i lavoratori in possesso di titolo di laurea specialistica, magistrale o titolo equivalente in coerenza con le attività inerenti al titolo di studio conseguito.

- **I lavoratori, sia tecnici sia amministrativi, che svolgono funzioni direttive, che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e facoltà di**



In questo alinea, in fase di inserimento in azienda, sono classificati i lavoratori in possesso di titolo di laurea specialistica, magistrale o titolo equivalente in coerenza con le attività inerenti al titolo di studio conseguito.

- **I lavoratori, sia tecnici sia amministrativi, che svolgono funzioni direttive, che richiedono particolare preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.**

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

- Specialista amministrativo
- Specialista di approvvigionamenti
- Ricercatore

1° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono a questo gruppo professionale:

- **I lavoratori che forniscono contributi professionali a carattere progettuale innovativo di particolare complessità e alta specializzazione ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi in importanti settori aziendali.**
- **I lavoratori che svolgono funzioni direttive con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, avendo la responsabilità in enti/unità operative e/o funzioni specialistiche fondamentali dell'impresa ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa stessa: a questi lavoratori è attribuita la qualifica di "quadro" ai sensi e per gli effetti di cui alla legge 13 maggio 1985, n. 190, e successive modificazioni.**

NORMATIVA SPECIFICA PER I LAVORATORI PROFESSIONAL

Quadri

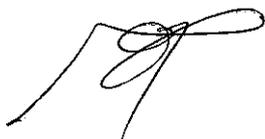
Ai lavoratori individuati nel secondo alinea del secondo gruppo professionale e ai lavoratori del primo gruppo professionale viene riconosciuta la qualifica aziendale di Quadro Aziendale.

Ai lavoratori Quadri Aziendali inquadrati nel 1° gruppo professionale che coordinano unità organizzative di rilevante complessità e con elevato grado di specializzazione, potrà essere riconosciuta la qualifica aziendale superiore.

Ai lavoratori ai quali è riconosciuta la qualifica di Quadro Aziendale sarà dato accesso a uno specifico sistema di retribuzione variabile determinato dall'azienda.

Indennità Funzioni Direttive

Ai lavoratori con la qualifica professionale di Quadro Aziendale, l'azienda riconosce un'indennità di Funzioni Direttive (IFD) anche per le prestazioni effettuate oltre la durata normale dell'orario di lavoro, nonostante le mansioni assegnate e viene corrisposta, anche ai sensi ed agli effetti del Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e successive modifiche per 13 mensilità. Tale importo forfetario è assegnato anche a compenso di ogni prestazione eccedente la durata normale dell'orario di lavoro (fatta eccezione per il



Responsabilità civile o penale connessa alla prestazione lavorativa

Ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi per colpa dai lavoratori cui è attribuita la qualifica legale di Quadro nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'Azienda.

L'Azienda si assumerà, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, le spese connesse all'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del Quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, salvo dolo o colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato.

Le garanzie e le tutele si applicano al Quadro anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

Diritti di pubblicazione

Previa autorizzazione aziendale, ai Quadri Aziendali è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

Art. 24 - Contrazione temporanea dell'orario di lavoro

In caso di sospensione dell'attività lavorativa, in via prioritaria rispetto al trattamento di integrazione salariale, potranno essere utilizzati in modo collettivo, previo esame con i Rappresentanti Sindacali Aziendali, ferie e permessi annui retribuiti.

NORMA TRANSITORIA

Le Parti entro il 31/12/2015 si riuniranno per cercare di trovare soluzioni strumentali al problema dell'incidenza di cause esterne (maltempo, avversità atmosferiche, ecc). A tal fine si utilizzerà l'Ente Bilaterale EBI per costituire una Cassa di intervento straordinario che compensi le aziende ed i lavoratori dalla mancata possibilità di adire a strumenti di ammortizzatori sociali.

Art. 25 - Orario di lavoro

La durata normale del lavoro effettivo, è fissata in 40 ore settimanali, salvo quanto disposto dai seguenti due commi.

Sempre nel limite dell'orario settimanale, è consentito al datore di lavoro di chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le 8 ore, che verranno considerata straordinario, disciplinato nell'art. 30 , salvo quanto disciplinato nell'art. 29 " flessibilità dell'orario ".

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

Al secondo livello di contrattazione aziendale potranno essere raggiunte intese su materie riguardanti turni o nastri orari.



Art. 26 – Orario di Lavoro dei Minori

Per l'orario di lavoro dei minori di età si applicano le norme di leggi vigenti. L'orario di lavoro dei predetti minori, non può durare senza interruzione più di 4,30 ore (quattro ore e trenta minuti). Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4,30 ore (quattro ore e trenta minuti), deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di almeno 30 (trenta) minuti ai sensi della legge n. 977/1967 e successive modificazioni ed integrazioni. L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti non è cumulabile con le interruzioni sopra previste. L'interruzione di maggior durata assorbe quella di minor durata. L'orario e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte insieme agli altri orari.

Art. 27 - Permessi retribuiti

Gruppi di 4 o di 8 ore di permesso individuale retribuito, in sostituzione delle 4 festività abolite dal combinato disposto della legge 5/3/1977, n. 54, e del D.P.R. 28/12/1985, n. 792, verranno fruiti dai lavoratori, a partire dall'1/1/1980.

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:

- I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione di fatto 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.

Per mese di servizio prestato si intende quello in cui i giorni di prestazione sono superiori a quelli in cui non è dovuta, a carico del datore di lavoro, retribuzione secondo norma di legge e di contratto.

Indipendentemente dai regimi di orario adottati in azienda, per tutti i lavoratori assunti successivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al primo comma, le ulteriori ore di permesso di cui ai commi terzo e quarto, verranno riconosciute in misura pari al 50%, decorsi due anni dall'assunzione e in misura pari al 100% decorsi quattro anni dall'assunzione.

In caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato di contratti di apprendistato, contratti a tempo determinato e contratti di inserimento, il computo dei 48 mesi di cui al precedente comma decorrerà dalla data della prima assunzione, considerando esclusivamente i periodi di iscrizione nel libro unico del lavoro successivi all'28/02/2014.

Art. 28 - 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. 66/2003, che, tenuto conto della disponibilità espressa dai lavoratori, individui modalità idonee a garantire una equa distribuzione dei carichi di lavoro e delle presenze comprendendo tutto il personale.



Vista la particolare disciplina che regola il lavoro domenicale previsto dal CCNL e dalle norme di legge vigenti, le Parti concordano che tale materia sia oggetto di contrattazione di 2° 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, ferma restando l'applicazione delle maggiorazioni e dei trattamenti economici, 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, degli orari di lavoro che ne comprendano l'utilizzo.

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 auto sufficienti titolari di assegno di accompagnamento conviventi.

Altre ipotesi di esclusione potranno essere concordate al secondo livello di contrattazione.

Art. 29 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Al fine di affrontare la congiuntura negativa le parti convengono che uno degli strumenti più importanti riguarda l'articolazione degli orari di lavoro, rendendoli più flessibili al fine di massimizzare l'utilizzo degli impianti nei momenti di punta di lavoro e di abbassarlo nei momenti di scarico di commesse. Tale necessità non riguarda soltanto le imprese che svolgono attività fortemente condizionate dalla stagionalità, ma va estesa a tutte le imprese che hanno necessità di cogliere tutte le opportunità di lavoro, abbassando i costi di produzione e meglio rispondendo alla domanda di mercato e garantendo, anche per questa via, maggiore occupazione.

Si conviene quindi che l'orario di lavoro normale resta fissato a 40 ore settimanali, ma che queste possono essere la risultante di una media plurisettimanale, con compensazione all'interno dei dodici mesi successivi all'evento che ha prodotto la necessità di rimodulare l'orario di lavoro.

La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale è competenza esclusiva della Direzione Aziendale che potrà stabilirla anche in modo non uniforme, previo esame congiunto con la Rappresentanza Sindacale Aziendale, che dovrà concludersi trascorsi 5 giorni lavorativi dopo il primo incontro.

L'orario plurisettimanale, di cui al comma due del presente articolo, potrà essere attivato per ragioni produttive dalla Direzione Aziendale senza limiti di utilizzo degli orari, purché compatibili con la capienza della compensazione prevista per i dodici mesi successivi e con un orario massimo effettivo di 48 ore settimanali e per non oltre sei mesi consecutivi e nell'arco dell'anno solare.

Le modalità di attuazione oltretutto i tempi di implementazione e di recupero dell'orario settimanale di cui al comma precedente sono stabilite dalla Direzione Aziendale previo esame con la Rappresentanza Sindacale Aziendale che si intenderà esaurito entro 5 giorni dalla data del primo incontro. Nel corso dell'esame congiunto la Direzione Aziendale fornirà tutte le indicazioni riguardanti i gruppi di lavoratori interessati, le ore necessarie e la loro collocazione temporale, i periodi previsti di supero e recupero settimanale. Le modalità di attivazione saranno comunicate ai lavoratori interessati con almeno 10 giorni di preavviso rispetto all'attivazione dell'orario plurisettimanale. Nei casi di necessità improvvise e che riguardino un arco di tempo non superiore ai tre mesi di picco produttivo e relativo recupero la comunicazione ai lavoratori viene ridotta a 5 giorni lavorativi, fermo restando l'esame congiunto che si dovrà esaurire in 2 giorni lavorativi.

La comunicazione ai lavoratori verrà data attraverso affissione in luoghi accessibili a tutti i lavoratori interessati e tramite la scala gerarchica aziendale.



I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale normale sia nei periodi di supero che in quelli di minore prestazione.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale sarà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione omnicomprensiva del 15% per compensare il disagio.

L'attuazione dell'orario plurisetimanale è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, essendo commisurabile a normale orario di lavoro e non straordinario.

Diverse modalità di articolazione dell'orario plurisetimanale potranno essere definite in sede aziendale o territoriale.

Art. 30 - Lavoro straordinario, notturno e festivo.

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre il normale orario di lavoro settimanale, come sopra disciplinato. Il limite massimo annuo è fissato in 280 ore per ciascun lavoratore.

Per far fronte ad esigenze lavorative come punte di più intensa attività, nonché di messa in funzione di impianti, nella fase di start up e/o di commesse in scadenza, l'Azienda può fare ricorso, senza consultazione sindacale, a 136 ore annue pro capite di lavoro straordinario da effettuare a turni interi. In tal caso l'Azienda comunicherà ai lavoratori, di norma con 4 giorni di anticipo, la necessità di ricorso al suddetto lavoro straordinario e terrà conto di esigenze personali entro il limite del 15% anche con sostituzione tramite personale volontario.

Il lavoro notturno, ai soli fini retributivi, decorre dalle 20,00 e termina alle ore 6,00 e le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondere oltre alla normale retribuzione e da calcolare sulla retribuzione oraria come definita allo specifico articolo, sono definite dalla successiva tabella.

Nessun lavoratore può rifiutarsi di prestare lavoro straordinario o notturno o festivo, salvo giustificato motivo.

TABELLA MAGGIORAZIONI		
straordinario	prime due ore	22%
straordinario	ore successive	28%
lavoro	notturno fino alle 22	18%
lavoro	notturno oltre le 22	28%
lavoro	festivo	50%
lavoro	festivo con riposo compensativo	10%
straordinario	festivo oltre le 8 ore	55%
straordinario	festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore	30%
straordinario	notturno prime due ore	40%
straordinario	notturno ore successive	45%
lavoro	notturno festivo	60%
lavoro	notturno festivo con riposo compensativo	30%
straordinario	notturno festivo oltre le 8 ore	65%
straordinario	notturno festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore	40%

Art. 31 - Ferie

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio, dal 1° gennaio al 31 dicembre, un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane.

I lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 20 anni compiuti hanno diritto ad un giorno in più rispetto alla misura di cui al comma precedente ed i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre i 20 anni compiuti hanno diritto ad una settimana in più, sempre rispetto alla misura di cui al comma precedente.

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto, eccettuati gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo.

I giorni festivi che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglione) per tre settimane l'anno, mentre la quarta rimane di spettanza individuale .

L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione aziendale, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda e comunicate ai lavoratori di norma entro il mese di aprile di ciascun anno.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al primo comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca di giornate di ferie di cui al primo comma non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie medesime con un'indennità retributiva; di conseguenza, la relativa fruizione avrà luogo non appena possibile avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative.

L'indennità dovuta al lavoratore per le giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio, per esigenze eccezionali, nel corso del periodo di ferie, sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

Art. 32 - Festività

Agli effetti della legge 22 febbraio 1934, n. 370, sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensati della domenica.

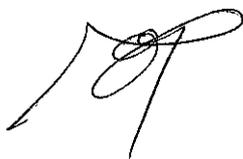
Agli affetti delle disposizioni legislative vigenti e subordinatamente all'evoluzione normativa in materia, sono altresì considerati giorni festivi:

a) Le festività del:

- 25 aprile (anniversario della liberazione),
- 1° maggio (festa del lavoro),
- 2 giugno (festa nazionale della Repubblica);

b) Le festività di:

- Capodanno (1° gennaio),



Epifania del Signore (6 gennaio),
Ss. Pietro e Paolo, per il comune di Roma (giorno del Santo Patrono – 29 giugno),
Assunzione di M.V. (15 agosto),
Ognissanti (1° novembre),
Immacolata Concezione (8 dicembre),
Natale (25 dicembre);

- c) Le festività del “ Lunedì di Pasqua ” , di S. Stefano e del giorno del S. Patrono del luogo ove è ubicata la sede del lavoro, le cui date sono stabilite annualmente con le modalità previste dalle disposizioni legislative vigenti

La retribuzione delle festività cadenti in giorno infrasettimanale è compresa nella normale retribuzione mensile. Qualora, invece, una delle festività cade di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione al fatto, pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa.

Tale trattamento è dovuto, per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Al trattamento in parola si aggiungono inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art.28 per tali prestazioni.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per il lavoro festivo.

Qualora le festività di cui ai punti b) e c) ricorrano nel periodo d'assenza dovuta a malattia, gravidanza e puerperio, o ad infortunio compensati con retribuzione ridotta, l'azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva l'intera retribuzione globale.

Per quanto riguarda le festività (4 novembre) la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con le domeniche.

Il trattamento retributivo per le festività sopra previsto per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, è a carico dell'azienda esclusivamente ad integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

Art. 33 – Trasferimenti

I trasferimenti individuali potranno essere disposti per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive come disposto nel successivo comma 3.

In tali occasioni si terrà conto di obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, con particolare attenzione a quelle addotte da lavoratori ultracinquantenni.

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto al lavoratore e la comunicazione sarà preceduta da un preavviso di almeno 20 giorni.

La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengano disposti nell'ambito di un territorio non superiore ai 50 chilometri.

I trasferimenti collettivi formeranno di preventiva comunicazione all'Organizzazione sindacale firmataria del presente CCNL e di un esame congiunto.



Art. 34 - Ambiente di lavoro – Igiene e sicurezza.

La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro costituisce un obiettivo condiviso dalle parti firmatarie, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti. Coerentemente con questo obiettivo, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S. ed R.L.S.T.) collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità per eliminare o ridurre i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative.

Il datore di lavoro all'interno dell'azienda, oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto consultando gli R.L.S. o gli R.L.S.T. ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione di rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.

- In particolare provvede che i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza.
- In relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari.
- Provvede che ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze o preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.
- Informa periodicamente i lavoratori, di norma semestralmente, previa consultazione con gli R.L.S. o con gli R.L.S.T. attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, etc.) circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio eventualmente ricorrenti, alle misure di prevenzione nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli stessi R.L.S. o con gli R.L.S.T.

Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

I lavoratori devono:

- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, le sostanze e i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze dei macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza - prevenzione , adoperandosi direttamente in caso di



urgenza nell'ambito delle loro competenze e possibilità per eliminare o ridurre tali pericoli, informando il R.L.S. o il R.L.S.T.

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- eleggere i propri R.L.S.
- verificare, mediante il R.L.S. o gli R.L.S.T. l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- ricevere un'adeguata formazione ed informazione in materia di salute e sicurezza con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato, anche allontanandosi dal posto di lavoro, essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico;

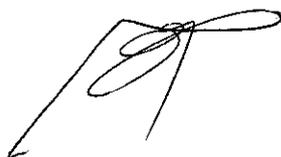
In ogni unità produttiva sono istituiti:

- Il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori.
- Il registro degli infortuni sul lavoro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni che comportano l'assenza del lavoratore di almeno un giorno. Nel registro sono annotati i dati del lavoratore, la mansione e le cause - circostanze dell'infortunio oltre alla data di abbandono e ripresa del lavoro. Il registro è tenuto conformemente al modello approvato con Decreto del Ministero del Lavoro ed è conservato sul luogo di lavoro, a disposizione dell'organo di vigilanza.
- La cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato dalla sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale. Nella cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali. Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne faccia richiesta. E' inoltre istituito secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione ed il grado della stessa.

In tutte le aziende, o unità produttive, viene eletto il R.L.S.; ove questo non sia possibile, data la dimensione dell'Azienda, l'Organizzazione Sindacale firmataria il presente CCNL fornirà alla parte datoriale un elenco di nominativi che si renderanno disponibili a partecipare un corso di formazione, organizzato dall'Ente Bilaterale E.B.I., per assumere il ruolo di Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza a livello territoriale, di seguito denominati R.L.S.T. come previsto dalla legislazione in materia

-Agli R.L.S. o agli R.L.S.T. sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità vigenti.

- Il datore di lavoro è tenuto a consegnare agli R.L.S. o agli R.L.S.T. su richiesta scritta degli stessi, copia del documento di valutazione dei rischi e del registro di infortuni sul lavoro, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. Gli R.L.S. o gli R.L.S.T. ne faranno un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti rispettando il segreto industriale e il dovere di privacy relativi ai dati sanitari dei lavoratori.



Il R.L.S. o R.L.S.T. può richiedere la convocazione di apposita riunione oltre che per casi gravi e motivate situazioni di rischio, anche qualora ritenga che le misure di prevenzione o protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche potranno valutare di affidare ad Istituti od Enti qualificati, scelti di comune accordo, le indagini che si ritenessero necessarie. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono ad esclusivo carico delle aziende.

I permessi retribuiti ad ogni R.L.S. sono di 50 ore annue nelle unità produttive fino a 100 dipendenti e a 70 ore annue nelle unità produttive che occupano più di 100 dipendenti.

Le parti concorderanno progetti formativi per gli R.L.S. e per gli R.L.S.T. quantitativamente più ampi rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente utilizzando lo strumento formativo messo a disposizione nell'Ente Bilaterale (E.B.I.).

Art. 35 - Indumenti di lavoro.

Al lavoratore che, in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia necessariamente esposto all'azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso lo stabilimento mettendolo nelle condizioni idonee per il ricambio, durante il lavoro e per la custodia del proprio abito. Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad esempio: fattorini, portieri, sorveglianti, autisti, etc.) indossino abiti speciali o divise, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.

Art. 36 - Rapporti in azienda

Nell'ambito del rapporto di lavoro, il lavoratore dipende dai rispettivi superiori.

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza ed educazione.

In armonia con la dignità del lavoratore i superiori impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione ed urbanità.

Verranno evitati comportamenti inopportuni, offensivi ed insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Al fine di prevenire i suddetti comportamenti, le aziende adotteranno le iniziative proposte dalla Commissione nazionale per le pari opportunità.

L'azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto a osservare le disposizioni.

L'azienda deve inoltre comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

Il lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze, con espresso divieto di fare variazioni o cancellature sulla scheda, di ritirare quella di un altro lavoratore o di tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio controllo, nonché di compiere volontariamente movimenti irregolari delle medaglie.

Il lavoratore che non avrà fatto il regolare movimento della scheda o della medaglia sarà considerato ritardatario e quando non possa far contestare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro sarà considerato assente.

Egli inoltre deve svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservare le disposizioni del presente Contratto, nonché quelle impartite dai superiori, avere cura dei locali e di tutto quanto è a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti, ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali



danni che siano imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui al comma precedente potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione con quote non superiori al 10 per cento della retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve dall'azienda; inoltre non dovrà trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue mansioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, né abusare, dopo risolto il rapporto di lavoro ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

Eventuali patti di limitazione dell'attività professionale del lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto sono regolati a norma dell'art. 2125 del Codice civile.

Le infrazioni a tali disposizioni come previsto nei successivi art. 40, 41 e 42 daranno luogo a provvedimenti disciplinari che potranno giungere fino al licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 43.

Art. 37 – Divieti.

Il lavoratore non potrà prestare la propria opera presso aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo in caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

Non sono consentite in azienda le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 38 – Visite di inventario e di controllo.

Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventario degli oggetti, strumenti o utensili affidatigli.

Le visite personali di controllo sul lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 39 – Norme speciali.

Oltre che al presente contratto di lavoro i lavoratori devono uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzioni purché tali norme non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al lavoratore dal presente Contratto e dagli altri accordi vigenti.

Le norme in ogni caso dovranno essere portate a conoscenza del lavoratore.

Art. 40 – Reclami e controversie.

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente Contratto, le controversie individuali e collettive tra azienda e lavoratori saranno risolte possibilmente in prima istanza tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale aziendale e, in difetto di accordo, dalle rispettive competenti Organizzazioni sindacali.

Le controversie collettive sull'applicazione del presente contratto saranno esaminate dalla competente Organizzazione sindacale territoriale aderente alla Associazione sindacale stipulante ed alla Associazione dei datori di lavoro – per i suoi associati – e, in caso di mancato accordo, a livello nazionale della Associazione sindacale stipulante e Associazione dei datori di lavoro – per i suoi associati.



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

- per controversie sui contenuti dei contratti stipulati: invio delle ragioni del contenzioso all'Ente Bilaterale Italia e successiva attivazione della Commissione Paritetica Nazionale di Conciliazione;
- per controversie sull'applicazione dei contratti stipulati: invio da parte dell'attore della vertenza della copia degli atti all'Ente Bilaterale Italia, ai fini di consentirne la raccolta statistica delle difficoltà, darne interpretazione bilaterale, anche alla luce dell'eventuale giurisprudenza di merito e predisporre bozza per un più chiaro ed univoco testo contrattuale.

Art. 41 – Provvedimenti disciplinari

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni.

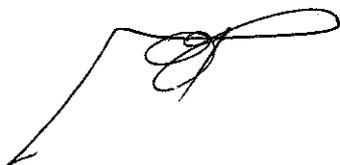
Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

Art. 42 – Ammonizioni scritte, multe e sospensioni.

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato;
 - b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
 - c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
 - d) esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
 - e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;
 - f) venga ritrovato in stato di manifesta ubriachezza durante l'orario di lavoro;
 - g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
 - h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
 - i) esegua entro l'officina dell'azienda lavoro di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dall'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzi dell'azienda stessa;
 - j) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento;
- L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.



Art. 43 - Licenziamenti per mancanze.

A) Licenziamento con preavviso.

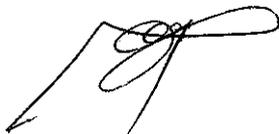
In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art.42, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;
- d) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del persona a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- g) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art.44, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui nell'art.44, salvo quanto disposto dall'ultimo comma nell'art.43.

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

Classificazione del Personale	Fino a 5 anni di anzianità	Fino a 10 anni di anzianità	Oltre a 10 anni di anzianità
LIVELLO 1° - Qua Dir	90 giorni di calendario	120 giorni di calendario	150 giorni di calendario
LIVELLO 2° - Quadro	80 giorni di calendario	100 giorni di calendario	120 giorni di calendario
GRUPPO 3 - 2° FASCIA	70 giorni di calendario	80 giorni di calendario	100 giorni di calendario
GRUPPO 3 - 1° FASCIA	60 giorni di calendario	70 giorni di calendario	80 giorni di calendario
GRUPPO 4 - 2° FASCIA	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario	70 giorni di calendario
GRUPPO 4 - 1° FASCIA	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario




CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

GRUPPO 5 - 2° FASCIA	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario
GRUPPO 5 - 1° FASCIA	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario

B) Licenziamento senza preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto, frode, danneggiamento volontario od altri reati per i quali data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;
- c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'Azienda;
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda, per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego del materiale dell'Azienda;
- h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

Art. 44 – Sospensione cautelare non disciplinare.

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) nell'art.43 (senza preavviso), l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Art. 45 - Commissione Paritetica di Conciliazione a livello nazionale

Competenze

La Commissione Paritetica di Conciliazione è la sede preferenziale e privilegiata per esaminare le eventuali specifiche situazioni che concretizzano il mancato rispetto degli impegni assunti dalla Organizzazione Sindacale firmataria il presente contratto collettivo, nonché per esaminare l'operatività delle conseguenze che lo stesso prevede nei confronti dell'Organizzazione Sindacale, fermo restando che, in assenza di una valutazione congiunta delle parti, l'Azienda procederà secondo quanto previsto dalla clausola di responsabilità inclusa nel presente CCNL.

Al verificarsi di tali specifiche situazioni, anche su richiesta di una sola delle Parti, la Commissione Paritetica di Conciliazione sarà convocata dal segretario della stessa. La Commissione si riunirà, anche mediante conferenza telefonica, entro 48 ore dalla richiesta di convocazione ed esprimerà la propria



valutazione congiunta sulle vicende sottoposte al suo esame al fine delle conseguenze previste dal presente CCNL, entro e non oltre quattro giorni dalla data di convocazione.

Nel corso della procedura suddetta, l'Organizzazione Sindacale non faranno ricorso all'azione diretta e da parte aziendale non si procederà in via unilaterale. Al termine della procedura, in assenza di una valutazione congiunta delle parti, o in caso di mancata riunione della commissione alla data di convocazione, l'Azienda sarà libera di procedere secondo quanto previsto dalla clausola di responsabilità inclusa nel presente CCNL.

Composizione

La Commissione Paritetica di Conciliazione sarà composta per parte sindacale da due componenti per l'Organizzazione Sindacale firmataria il presente CCNL, individuato nella struttura nazionale e da essa designato, e per parte datoriale da un numero di rappresentanti pari al numero dei componenti sindacali.

Un componente di parte datoriale avrà il compito di Segretario della Commissione.

Art.46 - Commissione Pari opportunità

Nell'affermare la volontà comune di promuovere pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di impiego e nella formazione professionale, evitando ogni forma di discriminazione, come definita dalle vigenti normative italiane è istituita una Commissione Pari Opportunità con il compito di:

- esaminare il Rapporto biennale sulla situazione dell'occupazione maschile e femminile di cui all'Art. 9, L. 125/1991, ferma restando la presentazione dello stesso alla Rappresentanza sindacale aziendale dei lavoratori, in occasione di apposito incontro;
- studiare la fattibilità di proposte di azioni positive e di interventi atti a diffondere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità, nonché a promuoverne la realizzazione;
- proporre iniziative per facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
- prevenire forme di molestie o di comportamento indesiderato, come quelli connessi alla razza, sesso o ad altre caratteristiche personali dei dipendenti, che abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona a cui tali molestie o comportamenti sono rivolti;
- seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
- predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge n. 125 del 10 aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;
- esaminare le eventuali controversie di carattere collettivo circa l'applicazione in azienda dei principi di parità, di cui alle leggi vigenti, con l'obiettivo di promuovere una loro pacifica composizione, al fine di evitare il ricorso ad altre forme di tutela.

In relazione a quest'ultimo punto, si affronteranno in questa sede, anche su segnalazione della Rappresentanza sindacale aziendale dei lavoratori, eventuali problemi con l'obiettivo di esaminare la questione tempestivamente e ricercare una proposta di soluzione entro 15 giorni.

Composizione

La Commissione è composta da due componenti per l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente contratto collettivo, designato dalle rispettive Segreteria Nazionali nell'ambito delle strutture sindacali di categoria e della Rappresentanza sindacale aziendale dei lavoratori e da componenti designati da parte aziendale.



Art. 47 - Ente Bilaterale Italia (E.B.I.)

Al fine di portare avanti con efficacia i compiti contenuti nel presente CCNL in materia di Formazione, Formazione continua, Welfare integrativo e di diffondere sempre più le buone pratiche partecipative le Parti convengono di istituire un Ente Bilaterale che viene denominato Ente Bilaterale Italia, di seguito E.B.I.

Che ha per finalità quella di portare avanti quanto disposto nel CCNL e di rappresentare a livello nazionale tutti gli Enti Bilaterali Regionali e le iniziative congiunte per la Formazione Professionale e per la Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro.

Inoltre l'E.B.I. assolve ai compiti sotto elencati:

1. promuovere studi e ricerche sul settore, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione, alla legislazione nazionale, regionale ed europea, allo sviluppo della formazione professionale;
2. monitorare le tipologie dei rapporti di lavoro nel settore, nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dagli Accordi Interconfederali;
3. realizzare il monitoraggio dell'andamento delle Imprese del settore e gli opportuni raccordi con sistemi nazionali e regionali di Formazione Professionale;
4. promuovere la sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e recepire quanto emerge in materia dalla contrattazione collettiva anche a livello aziendale e/o territoriale, al fine di diffondere nei luoghi di lavoro le migliori pratiche in materia di sicurezza ed ambiente di lavoro;
5. recensire, diffondere e sviluppare esperienze formative di eccellenza e buone pratiche;
6. organizzare seminari, work team, esperienze anche transazionali per diffondere la cultura della prevenzione;
7. attuare quanto previsto dal CCNL in materia di Welfare Integrativo all'art. 59 a favore dei lavoratori, con l'obiettivo di ridurre l'impatto negativo sulla loro qualità della vita dovuto alla continua contrazione dell'assistenza e della previdenza pubblica e di migliorare, di conseguenza, la disponibilità alla partecipazione alla vita dell'impresa da parte del lavoratore, in modo di cooperare alla crescita di produttività e di competitività del sistema produttivo nazionale;
8. monitorare lo stato dell'occupazione, con particolare riguardo a quella femminile, giovanile e delle fasce di età che necessitano di maggiore protezione sociale, anche allo scopo di incrociare la domanda con l'offerta di lavoro soprattutto per i giovani e di recuperare al lavoro attivo gli ultra quarantenni che il lavoro lo hanno perso per effetto della crisi economica ;
9. attuare gli altri compiti che le Parti, nella contrattazione collettiva nazionale, decideranno di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale;
10. seguire costantemente l'evolversi della Contrattazione Collettiva, anche al fine di offrire alle Parti contraenti soluzioni originali per una sempre più efficace evoluzione partecipativa del sistema di relazioni sindacali;
11. individuare le opportune soluzioni previste all'art. 60 del CCNL volte a diffondere la bilateralità sul territorio nazionale, anche utilizzando in forma mutualistica i diritti sindacali previsti dalla Legge e regolamentate dal CCNL.

L'Ente Bilaterale agisce quindi su mandato della contrattazione collettiva ed in particolare del presente CCNL, è formato dalle Parti contraenti è sede comune di elaborazione anche di proposte originali di cui può alimentarsi lo stesso futuro del Contratto Collettivo. In particolare quanto disposto dal presente articolo al punto 10 e 11 trova nell'Ente Bilaterale E.B.I. il naturale prolungamento affinché le parti possano sviluppare efficacemente sempre nuove occasioni di partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa in modo partecipativo e cooperativo.



Con la convenzione del 14 ottobre 2014 sottoscritta tra l'INPS e l'Ente Bilaterale Italia in breve "E.B.I." è stato affidato all'INPS il servizio di riscossione, tramite il modello F24, dei contributi per il finanziamento dell'Ente Bilaterale.

A tal fine, per consentire il versamento dei contributi a favore dell'Ente Bilaterale Italia in breve "E.B.I." mediante modello F24, si istituisce la seguente causale contributo:

- "EBI7" denominata "Ente Bilaterale Italia in breve E.B.I."

Le Aziende affiliate all'EBI, sono tenute al versamento mensile, dello 0.30% della paga di fatto di ciascun dipendente, utilizzando il mod.10 dell'Inps.

Art. 48 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Qualora, durante il lavoro, il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto, il quale deve informare la Direzione per i provvedimenti del caso.

Qualora l'infortunio accada al lavoratore in lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà fatta al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal successivo paragrafo "Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro" del presente articolo.

Al lavoratore sarà conservato il posto:

- a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge
- b) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto Assicuratore.

In tali casi, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa.

Il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la prima giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato secondo quanto previsto dai soli commi 27 e 28 del successivo articolo e ad esclusione di quanto previsto ai commi 29, 30 e 31, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedente la scadenza di cui sopra, il lavoratore percepirà il normale trattamento assicurativo.

Ove richiesti verranno erogati proporzionali acconti.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Per gli infortuni sul lavoro verificatisi in azienda, fatto salvo quanto previsto dalla Nota a verbale e secondo le procedure previste dall'Ente assicurativo competente, sarà garantita al lavoratore assente l'erogazione delle spettanze come avviene per il trattamento economico di malattia. A compensazione



delle anticipazioni così effettuate, gli importi delle prestazioni di competenza dell'Ente assicurativo vengono liquidate direttamente all'azienda.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea o del periodo di degenza e convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, il lavoratore deve presentarsi allo stabilimento per la ripresa del lavoro.

Qualora la prosecuzione dell'infermità oltre i termini di conservazione del posto di cui ai punti a) e b) non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

L'infortunio sul lavoro sospende il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale scopo nello stabilimento.

L'assenza per malattia professionale od infortunio, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

NOTA A VERBALE

In caso di infortunio e di malattia professionale non si farà luogo al cumulo fra il trattamento previsto dal presente Contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso al lavoratore il trattamento globale più favorevole.

Art. 49 - Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il primo giorno di assenza.

Per le assenze verificatesi nei primi 90 giorni di svolgimento del rapporto di lavoro, i nuovi assunti, entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza, devono comunicare all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

In tutti i casi di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia e in particolare nel caso in cui il medico non proceda all'invio on line del certificato (come, ad esempio, nell'ipotesi di impossibilità di invio telematico o di certificati e attestati rilasciati dalle strutture ospedaliere in sede di pronto soccorso/ricovero), il lavoratore è tenuto a richiedere al medico di base o alla struttura sanitaria l'attestazione con la prognosi in forma cartacea e a recapitarla all'azienda, entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza, fermo restando l'avviso all'azienda di cui al primo comma entro il primo giorno di assenza.

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il primo giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici secondo le modalità di cui ai tre precedenti commi.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette (avviso all'azienda e, ove previsti, della comunicazione del protocollo identificativo o del recapito del certificato), salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, e per tutta la durata della malattia, a trovarsi a



disposizione nel domicilio comunicato al datore di lavoro, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali, di tutti i giorni compresi i domenicali o festivi, per consentire l'accertamento del suo stato di salute.

Sono fatte salve le necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi, eccezionali motivi familiari comunicati preventivamente, salvo i casi di forza maggiore, all'azienda e successivamente documentati.

Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda contestualmente i mutamenti di domicilio o dimora, anche se temporanei.

Le assenze e le inosservanze di cui ai commi precedenti comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, fermo restando quanto previsto dall'articolo 7, ultimo comma, legge 20 maggio 1970, n. 300, con proporzionalità relativa all'infrazione riscontrata e alla sua gravità.

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo, definito breve, di:

- 6 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 9 mesi per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a i 6 anni compiuti;
- 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Nel caso di più malattie o infortuni non sul lavoro, i suddetti periodi di conservazione del posto si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nell'ipotesi in cui il superamento dei sopra indicati periodi di conservazione del posto fosse determinato da un evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a due mesi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al comma precedente, pari alla metà dei periodi stessi. Di conseguenza il periodo complessivo del posto, definito comporto prolungato, sarà:

- Per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$;
- Per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino ai 6 compiuti: mesi $9 + 4,5 = 13,5$;
- Per anzianità di servizio oltre i 6 anni: $12 + 6 = 18$.

Il periodo complessivo di conservazione del posto di cui al comma precedente si applica anche nel caso in cui si siano verificate, nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti, ciascuna, una assenza continuativa pari o superiore a tre mesi.

Il suddetto periodo di comporto prolungato viene riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del periodo di comporto breve abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a tre mesi.

Resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975, n. 419, per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da TBC.

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

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

- Malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;



- Malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato d'infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente Contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

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

Resta espressamente convenuto che, superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di 4 mesi, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa prolungata, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. Ai fini di cui sopra il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto della D. Lgs. 196/2003, sulla tutela della privacy.

Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia per i lavoratori valgono le norme di legge regolanti la materia.

Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto, una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato, operando a al fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

A tal fine il lavoratore avrà diritto al seguente trattamento:

- Per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 2 mesi e al livello dell'80% della retribuzione globale netta per i 4 mesi successivi;
- Per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a i 6 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e al livello dell'80% della retribuzione globale netta per i 6 mesi successivi,
- Per anzianità di servizio oltre i 6 anni, l'intera retribuzione globale per i primi 4 mesi e al livello dell'80% della retribuzione globale netta per gli 8 mesi successivi.

Nell'ipotesi di applicazione del comporta prolungato il trattamento sarà il seguente:



- Per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti : mesi $6 + 3 = 9$ di cui 3 mesi ad intera retribuzione globale e mesi 6 al livello dell'80% della retribuzione globale netta;
- Per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 anni compiuti : $9 + 4.5 = 13.5$ di cui 4,5 mesi ad intera retribuzione globale e mesi 9 al livello dell'80% della retribuzione globale netta;
- Per anzianità di servizio oltre i 6 anni: mesi $12 + 6 = 18$ di cui 6 mesi ad intera retribuzione globale e mesi 12 al livello dell'80% della retribuzione globale netta.

Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini dei suddetti trattamenti economici si deve tener conto del periodo di assenza complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiore a 7, l'ottava e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia ai fini del calcolo dei limiti di trattamento economico; a tali effetti non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero compreso il day hospital ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui alla prima nota a verbale del presente paragrafo, fruiti presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione.

Fatti salvi i periodi di conservazione del posto sopra definiti, nel computo dei limiti di trattamento economico non saranno conteggiati e quindi saranno retribuiti ad intera retribuzione globale:

- a) I periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi, fino ad un massimo di:
 - 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
 - 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
 - 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;
- b) I periodi di malattia di durata superiore a 21 giorni continuativi, fino ad un massimo di:
 - 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
 - 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
 - 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

E comunque fino ad un tetto massimo di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui al punto a) e b) unitariamente considerati.

Ove richiesti verranno erogati acconti.

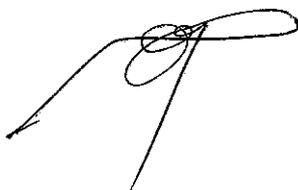
Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Su richiesta del lavoratore, l'azienda, per un massimo di due volte nell'anno solare, fornisce entro 20 giorni dalla richiesta, informazioni necessarie alla esatta conoscenza della situazione del cumulo di eventuali assenze per malattia, in relazione alla conservazione del posto di lavoro ed al trattamento economico dei periodi di assenza per malattia e/o infortunio non sul lavoro.

Salvo quanto previsto per i periodi di aspettativa sopra indicato, l'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima, mensilità, ecc.).

Agli effetti del presente paragrafo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio sul lavoro.



NOTE A VERBALE

La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi, o affetti da morbo di Cooley nonché dei lavoratori affetti da neoplasie, da epatite B e C ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie, sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione, anche nell'ambito della Commissione verifica assenteismo, facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

Le parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria di malattia sono solo quelli che appartengono alla categoria giuridica operaia e cioè ai lavoratori di cui al quinto gruppo professionale prima fascia e seconda fascia – primo alinea, al quarto gruppo professionale prima fascia e seconda fascia – primo alinea, al terzo gruppo professionale prima fascia – primo alinea e seconda fascia – primo alinea.

Art. 50 – Assenteismo

Le parti riconoscono la necessità di evitare utilizzi impropri della normativa per il trattamento in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro.

A tal fine per prevenire situazioni di elevato assenteismo collegati ad eventi giustificati come malattia che si dovessero verificare le parti concordano di applicare la regolamentazione di seguito indicata.

Il trattamento di miglior favore per i lavoratori operai rispetto alla Legge previsto dal presente Contratto per il periodo di cosiddetta carenza (primi tre giorni di ogni evento di malattia) trova applicazione soltanto in due eventi di malattia all'anno solare per ciascun lavoratore; a partire dal terzo evento di malattia per anno solare per ciascun lavoratore il trattamento di miglior favore previsto dal presente Contratto per il periodo di cosiddetta carenza (primi tre giorni di malattia) non verrà erogato.

Questa specifica regolamentazione non troverà applicazione in caso di ricoveri ospedalieri, a prescindere dal numero di essi durante ciascun anno solare, e nei seguenti casi:

- Lavoratori sottoposti a dialisi o affetti dal morbo di Cooley, da neoplasie, da epatite B e C, ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie, diabete;
- Lavoratori affetti da TBC o da gravi patologie, che richiedono terapie salvavita, con conseguente discontinuità lavorativa.

Le Aziende che applicano il presente CCNL inoltre, esamineranno e valuteranno con particolare attenzione i casi di superamento del periodo di comporto in caso di malattie terminali, andando anche oltre i limiti previsti dall'articolo precedente.

Art. 51 - 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.

In relazione alla giustificazione delle assenze in caso di malattia, e ferme restando l'obbligo di dare immediata notizia all'assenza del datore di lavoro, quanto previsto dal presente articolo si realizza anche mediante la comunicazione scritta da consegnare a mano oppure a mezzo raccomandata oppure a mezzo e mail certificata trascrivendo il numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato per via telematica dal medico all'INPS.

Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto.



Art. 52 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso, alla lavoratrice assente, nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

In caso di estensione, a norma di legge, oltre i termini, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente Contratto previsto dalle legge.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno, rispettivamente, le disposizioni di cui al paragrafo "Trattamento in caso di malattia e di infortunio sul lavoro", a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice interessata.

Art. 53 - Conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza

Ai sensi e per gli effetti di Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza (D.P.R. 9 ottobre 1990, n.309), il lavoratore del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico - riabilitative e socio assistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all' esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare alla Direzione dell'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione ai sensi dell'art 122 del citato Testo unico. Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenderà servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

Previa richiesta scritta, l'azienda concederà ai lavoratori che ne facciano richiesta per la necessità, attestata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, un periodo di aspettativa- compatibile con le esigenze tecnico-produttive -non superiore a quattro mesi, anche frazionabile per periodi non inferiori ad un mese.

Durante i suddetti periodi di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o Contratto.

Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione a tutela della riservatezza dei soggetti interessati.

Art. 54 - Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari

A) I lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una sola volta in costanza del rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6 mesi non frazionabili.

Nel caso di richiesta motivata dall' esigenza di svolgere attività di volontariato la suddetta anzianità di servizio è ridotta a 7 anni.



I lavoratori dovranno avanzare richiesta scritta del periodo di aspettativa al datore di lavoro specificandone le motivazioni. La Direzione potrà concedere il beneficio, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative dell'azienda e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedere l'uno per cento del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

- B) Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art.4,secondo comma, della legge n.53 del 2000, n.287, 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 Codice civile anche se non conviventi, non che 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 ai due anni nell' arco dell' intera vita lavorativa.

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 conseguenti, il legame di parentela, affinità o famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere gli obblighi di documentazione previsti. Il datore di lavoro è tenuto, entro 5 giorni dalla richiesta del congedo riferita ai periodi non superiori a sette giorni entro dieci giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi superiori, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l' esito al dipendente.

L' eventuale diniego, la proposta di rinnovo ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti 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, ovvero quando i congedi già concessi abbiano superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine non che quando il rapporto sia stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Il congedo di cui al presente articolo, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.

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 a esprimersi entro 24 ore dalla stessa ed a motivare l' eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, non che ad assicurare che il congedo venga fruito 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 periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

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



Art. 55 - Congedi parentali

Ai fini e per gli effetti dell'art. 32 del Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutele e sostegno della maternità e della paternità, il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino nei suoi primi otto anni di età, hanno diritto di astenersi dal lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi elevato a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro comprende:

- Alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi,
- Al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi,
- Qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. Ai fini dell'esercizio di tale diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta dal dottore di lavoro indicando la durata del periodo del congedo richiesto, di norma, con la prescrizione della durata minima dello stesso e allegando certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Art. 56 - Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio compete ai lavoratori ed alle lavoratrici non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale detti lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Durante il periodo di congedo matrimoniale le aziende riconosceranno una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Il trattamento economico sopra previsto spetta ai lavoratori occupati, quando gli stessi fruiscano effettivamente del congedo. Tuttavia si fa luogo egualmente alla corresponsione dell'indennità per congedo matrimoniale, quando il lavoratore, ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro, si trovi, per giustificato motivo, sospeso od assente.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.

Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Art. 57 - Diritto allo studio, formazione professionale, lavoratori studenti e congedi per la formazione

Le parti firmatarie del presente contratto e la Organizzazione sindacale firmataria determineranno modalità di esercizio del diritto allo studio in un'apposita Commissione Paritetica che si riunirà prima della firma del prossimo CCNL, con particolare riferimento ai lavoratori studenti, e della formazione



professionale definendone quantità e modalità di fruizione compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive.

I lavoratori studenti comunque potranno fruire di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per due giorni precedenti, se lavorativi, l'esame nel caso di esami universitari ovvero la sessione di esami negli altri casi.

Art. 58 - Permessi per eventi e cause particolari

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e degli art. 1 e 3 del 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 di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, anche di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dall'evento che dà titolo al permesso medesimo e dei 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 cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o dal medico di medicina generale o dal pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso di uno dei soggetti indicati al primo comma, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento, con la relativa certificazione, ovvero nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

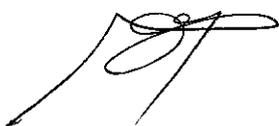
Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore e 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 a 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 portatrici di handicap dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modifiche.



Art. 59 – Welfare Integrativo

Le Parti riconoscono al Welfare integrativo una rilevanza centrale nel futuro della contrattazione affinché sia meglio tutelato il reddito complessivo dei lavoratori e ci sia possibilità di una maggiore copertura sociale in un momento storico nel quale lo Stato diminuisce la possibilità di intervento in tutti i campi, con particolare riguardo alla Previdenza e all'Assistenza Sanitaria Integrativa.

A tal fine le Parti concordano di indirizzare le risorse rese disponibili dalla contrattazione nazionale per gli anni 2016 e 2017 a favore dei lavoratori per istituire nel 2016 un sistema di assistenza integrativa e quelle del 2017 per istituire un sistema di Previdenza Integrativa, anche per godere del regime di tassazione agevolata per le risorse da destinare a fine sociale.

A tal fine viene istituito tra le Parti un tavolo negoziale finalizzato ad individuare una soluzione per entrambi gli istituti entro e non oltre il 31/12/2015. Nel caso dovessero emergere delle difficoltà per stendere gli opportuni accordi entro il tempo limite previsto, entro il mese di novembre corrente anno, le Parti daranno priorità alla definizione del sistema di Assistenza Integrativa che sarà il primo a decorrere dal 1/1/2016; nella discussione le Parti si avvarranno del contributo offerto dall'Ente Bilaterale e di professionisti del settore.

Art. 60 – Diffusione e sviluppo della bilateralità

Le Parti, al fine di sviluppare le buone pratiche contrattuali partecipative e cooperative, individuano che l'Ente Bilaterale Italia (E.B.I.) e le sue articolazioni territoriali e regionali siano lo strumento efficace per diffonderle sul territorio.

A tal fine le Parti si incontreranno entro il corrente anno per definire la possibilità di mutualizzare le risorse definite agli artt. 11 e 12 del presente CCNL e di destinarle a favore dell'Ente Bilaterale per permettere la creazione di delegati territoriali sia di parte sindacale che di parte datoriale, che abbiano come compito quello di aiutare le Imprese ed i lavoratori nella tutela dei loro interessi e per facilitare la diffusione sul territorio di una sempre maggiore applicazione del CCNL e dei suoi contenuti, anche al fine di accrescere la rispettiva rappresentatività.

Al delegato territoriale sia di parte sindacale che aziendale spettano compiti analoghi a quelli individuati nell'art. 35 in materia di R.L.S.T. e l'E.B.I. provvederà in tal senso ad erogare ai soggetti indicati le necessarie iniziative di Formazione.

Art. 61 - Mensilizzazione

La retribuzione dei lavoratori è determinata in misura fissa mensile. La retribuzione oraria dei lavoratori ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per 173 i minimi tabellari della classificazione unica, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito e gli altri compensi eventualmente fissati a mese. A tale importo si aggiungeranno gli eventuali elementi orari della retribuzione quali, ad esempio: incentivi, indennità, elemento economico di garanzia, varie, etc.

Art. 62 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore non oltre la fine di ogni mese. Sono fatte salve le prassi aziendali esistenti comprese quelle riguardanti il pagamento della retribuzione delle ferie (collettive e/o continuative) all'inizio del godimento delle stesse. All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnato al lavoratore un prospetto retributivo in cui dovranno essere diversamente specificate: la ragione sociale aziendale, il nome del lavoratore, il mese cui la retribuzione si riferisce, le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute.



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso in caso di contestazione di uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta. Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute al lavoratore oltre 15 giorni, esso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto anche all'indennità di mancato preavviso.

Art. 63 - Minimi tabellari

I minimi tabellari mensili della classificazione unica dei lavoratori pari agli importi della seguente tabella:

Categoria	Dal 01/06/2015	Dal 01/07/2016	Dal 01/07/2017	Dal 01/12/2018
5° - Prima fascia	1300	1300	1300	1339
5° - Seconda fascia	1430	1430	1430	1472.9
4° - Prima fascia	1590	1590	1590	1637.7
4° - Seconda fascia	1660	1660	1660	1709.8
3° - Prima fascia	1770	1770	1770	1823.1
3° - Seconda Fascia	1860	1860	1860	1915.8
2°	1990	1990	1990	2049.7
1°	2180	2180	2180	2245.4

Tali importi sono in vigore dal 01/06/2015.

NORMA TRANSITORIA

Per coloro che provengono da altre atree contrattuali, si procederà ad un incontro per il riallineamento della paga base secondo il principio che non ci dovranno essere incrementi di costo per l'Azienda, né peggioramenti retributivi per i lavoratori. A tal fine verranno realizzati appositi incontri a livello aziendale/territoriale.

Art. 64 - Aumenti periodici di anzianità

Il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) avrà diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito ad una maggiorazione della retribuzione mensile in cifra fissa pari agli importi di cui alla seguente tabella:



Categorie	Importi in vigore
5° - prima fascia	20
5° - seconda fascia	25
4° - prima fascia	27
4° - seconda fascia	30
3° - prima fascia	33
3° - seconda fascia	36
2°	41
1°	44

Ai fini del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di 5 bienni. Gli aumenti periodici non debbono essere considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di incentivo e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla retribuzione globale di fatto. Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Art. 65 - Tredicesima mensilità

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione globale di fatto. Per i lavoratori retribuiti a cottimo si farà riferimento al guadagno medio orario del mese precedente ragguagliato a 173 ore.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di prova è utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

In attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, convengono che a decorre dal 1° gennaio 1998 e fino al 31 dicembre 1999 la tredicesima mensilità è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 66 - Mense aziendali e indennità di mensa

Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno mantenute le mense esistenti, salva la facoltà di accordi locali o aziendali sulla materia.

L'equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del Codice Civile, né degli altri istituti contrattuali e di legge.




Art. 67 - Indennità maneggio denaro . Cauzione.

Il lavoratore, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo tabellare della categoria di appartenenza. Le somme eventualmente richieste a detto lavoratore a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi matureranno a favore di detto lavoratore.

Art. 68 - Reclami sulla retribuzione

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità della moneta dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non vi provveda perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro un anno dal giorno del pagamento in modo che il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 69 - Formazione professionale

Nella prospettiva del processo di integrazione europea e al fine di favorire lo sviluppo occupazionale sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo, le parti convengono sull'importanza della formazione professionale quale strumento fondamentale per l'auspicata valorizzazione professionale delle risorse umane e per l'indispensabile incremento della competitività internazionale delle imprese.

Le parti sono altresì d'accordo nell'attribuirne rilevanza alla formazione professionale, in quanto fattore necessario per fronteggiare i problemi introdotti dai seguenti cambiamenti:

- le trasformazioni dei sistemi di produzione professionale che richiedono spesso contenuti di sapere più elevati a causa dell' introduzione di nuove tecnologie e di nuove forme organizzative;
- il mutamento di quadro nell'ambito istituzionale scolastico con particolare riferimento all'ampliamento dell'obbligatoriamente alla formazione professionale;
- l'evoluzione del processo di decentramento territoriale determinato dalla legge 15 marzo 1997, N.59 e successive normative, e la necessità di coglierne tempestivamente tutte le opportunità che, nelle sedi istituzionali competenti, potranno configurarsi.

Le parti concordano altresì sull' opportunità che tutti i lavoratori possano accedere durante l' arco della propria vita lavorativa a programmi di formazione ed aggiornamento professionale su contenuti attinenti alla realtà produttiva aziendale ; al tal fine le commissioni aziendali di cui al successivo punto ne valuteranno la effettiva realizzabilità.

Tutto ciò premesso, le parti stipulanti, consapevoli che per rispondere ai problemi sopra delineati, occorre arricchire il ruolo delle parti sviluppando ulteriori forme partecipative e di collaborazione, esprimono la volontà di realizzare congiuntamente iniziative che si configurino come efficaci ed efficienti modalità di accesso di tipo settoriale, alle opportunità offerte dal sistema formativo, anche utilizzando in via prioritaria l'ente formativo FismicForm.



Art. 70 – Decorrenza e Durata

Il presente contratto decorre dal giorno 01/07/2015 ed avrà vigore fino a tutto il 30/06/2019. Il contratto si intenderà prorogato secondo la durata di cui al primo 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 con il presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

Art. 71 – Rinnovo Parte Economica

Una Commissione bilaterale sarà costituita entro il 2018 con il compito di individuare uno o più indicatori economici utili al fine del rinnovo del presente Contratto.

Art. 72 – Clausola di responsabilità

Il presente Contratto collettivo costituisce un insieme integrato, sicché tutte le sue clausole sono correlate ed inscindibili tra loro, con la conseguenza che il mancato rispetto degli impegni ivi assunti dalla Organizzazione Sindacale firmataria e/o dalle Rappresentanze sindacali aziendali, ovvero comportamenti idonei a rendere inesigibili le condizioni stabilite con il presente Contratto collettivo e i conseguenti diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti all'Azienda dal presente contratto collettivo, posti in essere dalla Organizzazione Sindacale firmataria e/o dalle Rappresentanze sindacali aziendali, anche a livello di singoli dirigenti, libera l'Azienda dagli obblighi derivanti dal presente Contratto collettivo in maniera di:

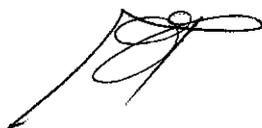
- Contributi sindacali
- Permessi sindacali retribuiti per i componenti degli organi direttivi nazionale e provinciali della Organizzazione sindacale firmataria il presente Contratto collettivo ed esonera le Aziende dal riconoscimento e conseguente applicazione delle norme di legge in materia di permessi sindacali aggiuntivi.

Le parti si danno altresì atto che comportamenti, individuali e/o collettivi, dei lavoratori idonei a violare, in tutti o in parte e in misura significativa, le clausole del presente Contratto collettivo ovvero a rendere inesigibili i diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti da esso alla parte Datoriale, facendo venir meno l'interesse alla permanenza dello scambio contrattuale ed inficiando lo spirito che lo anima e producono per la Parte datoriale gli stessi effetti liberatori di quanto indicato alla precedente parte del presente articolo.

DISPOSIZIONI FINALI

Le Parti convengono sulla natura del presente Contratto come del tutto idoneo a fornire un'esauriva disciplina normativa ed economica per sostituire, per le Aziende e Società che volessero aderirvi, il CCNL della categoria di provenienza.

Per eventuali istituti normativi che non sono stati oggetto del presente Contratto Collettivo si farà riferimento alle leggi vigenti.



ALLEGATO 1

PARTE SPECIALE - Settore ICT

Art. 1 Classificazione

In considerazione delle caratteristiche del settore dell'Information and Communication Technology (di seguito ICT) e, in particolare:

- a. della continua evoluzione delle tecnologie;
- b. dei periodici e frequenti adeguamenti nelle competenze e conoscenze dei singoli profili professionali;
- c. degli adeguamenti e rivisitazioni degli organici delle imprese ICT;
- d. degli aspetti contrattuali legati alla classificazione delle professionalità con i relativi livelli di inquadramento che devono assolutamente fondarsi su approcci innovativi.

Le Parti convengono che :

- I profili Professionali del settore dovranno essere oggetto di particolare approfondimento e verifica da parte della Commissione di cui all'art. 23 , adottando criteri di riferimento atti a consentire il corretto posizionamento di qualsiasi risorsa all'interno dell'organigramma di una impresa;
- i ruoli, le competenze e la loro combinazione, dovranno presentare un livello di dettaglio tale da non renderli condizionabili dall'evoluzione tecnologica, garantendone validità nel tempo. In particolare, la declinazione delle competenze dovrà essere legata al ciclo di vita del prodotto/servizio ICT offerto.

Le figure saranno individuate a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo.

PARTE SPECIALE - Settore ICT

Art. 2 Reperibilità

Esclusivamente per il settore dell'ICT, la reperibilità è un istituto complementare alla normale prestazione lavorativa, mediante il quale il lavoratore è a disposizione dell'azienda per assicurare, secondo un programma predisposto dalla stessa, la continuità dei servizi, la funzionalità degli impianti e il presidio del mercato di riferimento.

A tale proposito, l'Istituto sarà oggetto di approfondimento nel corso dei lavori della Commissione di cui all'art. 23.



ALLEGATO 2

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Art. 1

Le Parti riconoscono nell'apprendistato professionalizzante, così come disciplinato dal Testo unico decreto legislativo n. 167 del 14 settembre 2011, come modificato dalla riforma del mercato del lavoro c.d. F legge 28 giugno 2012, n. 92, articolo 1, commi da 16 a 19, uno degli strumenti principali per avviare al mondo del lavoro i giovani.

Art. 2

Nel periodo dell'apprendistato debbono fondersi un ordinario rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dalla reciprocità tra la prestazione lavorativa e la retribuzione ed un periodo di formazione finalizzato a fare acquisire all'apprendista le capacità e le conoscenze necessarie affinché questi consegua un titolo di studio o una qualifica professionale.

Art. 3

Il contratto di apprendistato è indubbiamente di norma un contratto a tempo indeterminato ma la sua componente formativa è a tempo determinato, nel senso che deve avere una durata prestabilita. Possono essere assunti con contratto di apprendistato giovani di età non inferiore ai diciotto anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai ventinove.

Art. 4

L'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo. Per quanto non contemplato dal presente allegato valgono le norme contenute dalle disposizioni di Legge.

Art. 5

La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi. La durata massima del contratto di apprendistato è pari a 36 mesi. Per i lavoratori in possesso di titolo di studio (diploma di istruzione secondaria superiore o terziaria) inerente alla professionalità da conseguire tale durata sarà ridotta di 6 mesi.

Saranno assunti lavoratori con inquadramento finale in prima e seconda fascia professionale solo se in possesso di laurea inerente.

I lavoratori addetti a linee di montaggio a catena al termine del periodo di apprendistato saranno inquadrati in quarto gruppo professionale (art. 22); per tali lavoratori la durata massima dell'apprendistato viene fissata in 24 mesi.

Art. 6

Il livello di inquadramento di ingresso dell'apprendista, sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione e anche la retribuzione nel primo periodo, sarà corrispondente a quella prevista per il livello iniziale di inquadramento.

Nel secondo periodo l'inquadramento sarà inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione e la retribuzione sarà corrispondente a questo.



Nel terzo periodo l'inquadramento e la retribuzione saranno corrispondenti a quanto previsto per il livello di destinazione.

La durata dei singoli periodi è quella prevista dalla tabella di seguito riportata fatte salve diverse intese fra le parti contraenti.

Durata complessiva Mesi	Primo periodo Mesi	Secondo periodo Mesi	Terzo periodo Mesi
36	12	12	12
30	10	10	10
24	8	8	8

Art. 7

La retribuzione oraria viene determinata sulla base mensile con divisore 173.

Art. 8

Si stabilisce che i periodi di apprendistato professionalizzante o i periodi di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale svolti, *per una durata pari almeno a 12 mesi*, presso più datori di lavoro, saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.

In tal caso la durata del contratto di apprendistato sarà *ridotta di 6 mesi*.

Art. 9

La formazione professionalizzante non può essere inferiore a *80 ore medie annue* comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato - Regioni del 21/12/2011, e potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento.

Le Parti concordano che gli standards professionali di riferimento sono quelli degli schemi esemplificativi dei profili formativi definiti dalla Commissione Nazionale per la Formazione Professionale e l'Apprendistato o da altri specifici profili presenti in Azienda.

Le Parti individuano nel Piano Formativo Individuale (di seguito PFI) il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standards professionali di riferimento relativa alla qualifica contrattuale da conseguire, con le conoscenze ed abilità già posseduti dallo stesso.

La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 4 del D.Lgs. 167/2011.

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'imprenditore e del tutor.

La formazione effettuata e la qualifica professionale conseguita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino. In assenza di questo, l'Azienda provvederà a rilasciare apposito attestato.



Art. 10

Le Parti individuano nell'Ente Bilaterale Italia, l'Ente che può erogare, attraverso le proprie piattaforme e-learning, formazione trasversale e di base agli apprendisti, nel rispetto degli standards offerti dalla formazione pubblica.

Art. 11

Per l'attivazione del contratto di apprendistato si rende indispensabile la presenza del tutor aziendale, nominativamente individuato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza. Il tutor può essere anche lo stesso imprenditore.

Art. 12

Nella lettera di assunzione, oltre a quanto previsto nell'art. 1 del presente CCNL, saranno precisate la qualifica professionale oggetto del contratto di apprendistato, la categoria di ingresso, la progressione prevista nell'art.6 e la categoria di destinazione finale di sbocco professionale. Verrà allegato il PFI.

Art. 13

Per il periodo di prova valgono le regole generali del presente CCNL, salvo il caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di infortunio o malattia, nel qual caso l'apprendista verrà ammesso a prolungare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari almeno alla metà di giorni della durata della prova.

Art. 14

All'apprendista verrà corrisposta una tredicesima mensilità ragguagliata a 173 ore della retribuzione di fatto in occasione delle festività natalizie.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestato nell'Azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene equiparata a mese intero ai fini della maturazione dei ratei della tredicesima.

