



**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DA IMPRESE
INDUSTRIALI ARTIGIANE DI
LAVANDERIE, TINTORIE ED AFFINI**

Anno 2022 - 2026

Handwritten signature

S.I.A. - Confsai
SINDACATO INDIPENDENTE
SEGRETARIO FEDERAZIONE
NAZIONALE
Dot. MARIO RICCI

PMI ITALIA
CONFEDERAZIONE NAZIONALE PICCOLE E MEDIE IMPRESE
IL PRESIDENTE NAZIONALE
DOT. TOMMASO CERCELLO

Roma, 14 giugno 2022

Handwritten signatures: Roberto Vucina, Tommaso Cercello, Mariarosaria Elena Petrucci

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE INDUSTRIALI ARTIGIANE DI LAVANDERIE, TINTORIE ED AFFINI

Addì, 14 giugno 2022 in Roma, le sottoindicate organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori si sono incontrate per sottoscrivere il presente testo di accordo di seguito nominato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da **Aziende Industriali Artigiane delle Lavanderie, Tintorie ed Affini** all'atto della stipula sono presenti:

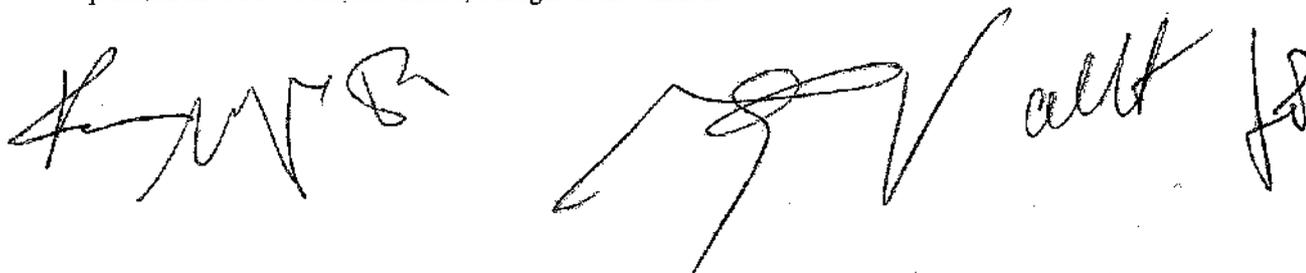
PMI ITALIA - Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese, con sede Legale Nazionale a Roma in via Dei Monti Parioli n° 48 – Piano 1° int. 4 e sede nazionale Operativa a No la (NA) in via Gen. Mario De Sena n° 174 (P.zzo Ambrosio) rappresentata dal Presidente Nazionale Dott. Tommaso Cerciello e dalla Consigliera Nazionale e Dott.ssa Elena Petronela Matasaru;

E

S.I.A. Confsal - Sindacato Indipendente Agroalimentare, con sede legale a Roma in via Carlo Della Rocca 25/e rappresentato dal Segretario Nazionale Mario Ricci e dai Segretari Territoriali Franco Perillo, Fabio Mongardini, Vincenzo Tortora;

Con la consulenza tecnica della OO.SS datoriale Conf PMI ITALIA e della OO.SS. dei lavoratori dipendenti S.I.A.Confsal, le parti hanno definito dei minimi retributivi conglobati contrattuali, applicando i minimi applicati nello stesso settore dalle Confederazione Sindacali maggiormente e comparativamente rappresentative a livello nazionale, con adeguamento dei minimi tabellari conglobate in base all'andamento effettivo dell'inflazione, misurata secondo l'indice IPCA anni 2010-2022 e sulla rivalutazione monetaria ISTAT anni 2010 – 2022.

Le sottoscritte organizzazioni stipulano e riconoscono come valido strumento di governo e regolarizzazione dei rapporti di lavoro dipendente per il settore delle aziende industriali artigiane delle Lavanderie, Tintorie ed Affini il presente CCNL composto da una premessa da XXXVI titoli, 200 articoli, 6 allegati di cui 1 tabella.



PROPRIETA' RISERVATA

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti

AVVERTENZA

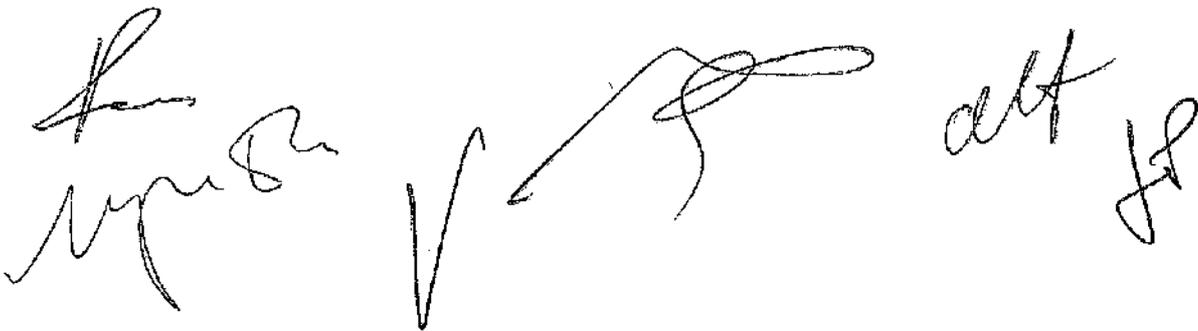
Le Parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alle esigenze di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi delle indicazioni dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono elemento di interpretazione della norma

PREMESSA

Le Parti, nel predisporre questo nuovo contratto collettivo per le aziende del settore Aziende Industriali Artigiane di Lavanderie, Tintorie ed affini, hanno inteso creare un sistema di regole condivise che, mirando a rappresentare il quadro obiettivo degli interessi delle aziende di taglio dimensionale medio-piccolo, sottraesse, però, ad analoghi tentativi, che per raggiungere il suddetto scopo, hanno destrutturizzato il quadro delle garanzie e degli istituti di tutela dei lavoratori. Il presente contratto, pur con il recepimento di tutti i più recenti strumenti di innovazione inseriti nel mercato del lavoro dal Legislatore, mantiene una strutturazione tradizionale articolata con una parte generale e parti specifiche per le diverse aree del settore interessato.

Altresì il demandare la gestione delle politiche di reale applicazione dei diversi istituti contrattuali alle esigenze del settore all'Ente Bilaterale garantirà, a giudizio delle associazioni sottoscrittrici, la massima capacità di adattamento alle specificità, fermo restando il contesto unitario sia per tipologie merceologiche sia per territorializzazione, che contraddistingue il contratto.

Le OO.SS. tramite l'Ente Bilaterale costituiranno un Fondo per la Formazione – con lo scopo di affidare la formazione continua, il compito di concorrere alla prevenzione dei problemi connessi con lo scarso aggiornamento professionale, aspetto questo che le nuove tecnologie e le mutazioni in atto nel campo delle imprese di viaggio stanno ponendo all'attenzione degli operatori economici di settore e che non poteva non avere ripercussioni nell'azione delle Parti sociali.



TITOLO I

Validità e sfera di Applicazione

Art. 1 (Validità)

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in materia unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro, a tempo indeterminato e determinato, tra le aziende industriali artigiane di tintoria, lavanderia ed affini ed il relativo personale dipendente. Altresì il presente contratto collettivo regola, ove compatibile con le disposizioni di Legge e con la libertà delle parti contraenti, i lavoratori di cui alle norme della legge 30/03.

Art. 2 (Sfera di applicazione)

A titolo di esemplificazione, non esaustiva e da interpretarsi per analogia, il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, regola i rapporti di lavoro tra tutte le aziende artigiane aderenti alla Associazione Datoriale firmataria del presente CCNL operanti nel campo:

- lavanderia,
- pulitura a secco,
- tintoria di abiti e indumenti,
- smacchiatricie,
- stirerie in genere.

Art. NUOVO (limiti dimensionali)

Le Parti richiamando la normativa vigente, articolo 4 e 5 della legge 443/1985, definiscono i seguenti limiti dimensionali per le imprese rientranti nelle previsioni del presente CCNL:

- 18 unità, compresi gli apprendisti in numero inferiore a 9;
- 22 unità a condizione che le unità oltre le 18 siano apprendisti;
- 13 unità a condizione che le unità oltre le 13 non siano apprendisti.

TITOLO II

Assunzione

Art. 3 (Modalità di assunzione)

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore. L'assunzione può essere sia a tempo indeterminato che determinato, dell'avvenuta assunzione deve essere data comunicazione all'ufficio di collocamento il giorno successivo (ai sensi della legge art. 9-bis c. 2 del decreto legge n. 510/96 deve dare comunicazione al Servizio competente del Centro per l'Impiego nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro).

L'assunzione sia a tempo indeterminato che determinato dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:

- Data di assunzione;
- Durata del periodo di prova;
- Qualifica di inquadramento;
- Trattamento economico;
- Indicazione del CST che eseguirà gli adempimenti di Legge e contrattuali connessi con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

Art. 4 (Documenti per l'assunzione)

Per l'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

- Numero di Codice fiscale;
- Certificato del titolo di studio e/o documento equipollente allo stesso;
- Libretto di lavoro o tesserino di disoccupazione o equipollente autocertificazione;
- Documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano in possesso;
- Libretto di idoneità sanitaria per il personale che deve essere adibito alla preparazione, manipolazione di sostanze alimentari;
- Documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle leggi previdenziali e fiscali;
- Accettazione della lettera di assunzione;
- Dichiarazione di accettazione della normativa del presente contratto collettivo;
- Altri documenti e certificati che la ditta riterrà opportuno richiedere;
- Autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di legge;
- Permesso di soggiorno per i lavoratori extracomunitari.

NOTA A VERBALE 1) le Parti stabiliscono che eventuali modifiche di legge o di denominazione della documentazione di cui agli articoli 3 e 4, saranno automaticamente recepite nelle future pratiche per l'assunzione; 2) le documentazioni richieste possono essere sostituite, ai sensi della normativa vigente, da dichiarazioni scritte che il lavoratore neoassunto autocertifichi.



4

Art. 5 (Previsione contrattuale per ricercatori a contratto extracomunitari)

Le Parti sottoscrittrici del presente CCNL intendono richiamare la loro convinta adesione ai principi ispiratori che sono alla base dell'attuale attività degli organi della UE per la definizione di una nuova Direttiva che regoli gli operatori dello spazio europeo della ricerca nonché l'arrivo nei paesi comunitari di ricercatori e/o lavoratori ad alta professionalità extracomunitari. A tal fine, in attesa della prossima approvazione della Direttiva Comunitaria e del suo successivo recepimento da parte del Parlamento italiano, le Parti intendono con il presente ed i seguenti articoli inseriti nel presente CCNL, definire sin da subito il pronto recepimento della suddetta norma.

NOTA A VERBALE

Le Parti concordano che dal momento del recepimento da parte dell'ordinamento nazionale entro 60 giorni si riuniranno, in sede di Ente Bilaterale, per la definizione delle norme contrattuali. Altresì le parti stabiliscono che se entro 90 giorni dall'avvio dei negoziati non si dovesse arrivare ad un accordo, la normativa verrà recepita come da testo ufficiale e a far data da quel giorno direttamente applicabile dalle aziende.

TITOLO III
Lavoro Part-Time

Art. 6 (definizione)

Per lavoro a tempo parziale (part-time) si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto. Il rapporto a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori.

Art. 7 (adempimenti)

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:
la data di assunzione;
la durata del periodo di prova;
la qualifica e livello di inquadramento;
il trattamento economico secondo i criteri di proporzionalità all'entità delle prestazioni;
la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità.

Art. 8 (Minimo orario)

L'orario minimo contrattuale per i lavoratori assunti con contratto part-time è fissato in 18 ore settimanali.
L'orario minimo giornaliero è fissato in 3 ore.

Art. 9 (Part-time verticale)

I lavoratori part-time potranno essere anche assunti con un orario di lavoro che preveda un numero di giornate a tempo pieno.

TITOLO IV
Apprendistato

Art. 10 Campo d'azione del Testo Unico dell'Apprendistato D.Lgs 14 settembre 2011, n.167

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalla norma di legge, dal relativo regolamento e dalle disposizioni contenute nel presente contratto. È considerato apprendista il lavoratore, in età ed ai sensi della legge, che venga assunto dall'azienda per conseguire attraverso un addestramento pratico, la qualifica professionale. La durata del periodo di apprendistato è fissata da un minimo di un anno ad un massimo di quattro anni per le diverse tipologie. Gli eventuali periodi di addestramento effettivamente compiuti presso altre aziende verranno riconosciuti per intero all'apprendista ai fini del compimento del periodo prescritto, sempre che si riferiscano alla stessa attività e non siano intercorse tra l'uno e l'altro periodo, interruzioni superiori a 12 mesi.

Vengono riconosciuti ai fini di qualifica anche gli Attestati di "Qualità e Qualifica Professionale" per l'attività svolta rilasciati ai discenti dopo il Corso di Formazione da parte delle Associazioni Professionali ai sensi della Legge 4 del 14 Gennaio 2013.

La durata dell'addestramento o del tirocinio sarà di sei mesi per i giovani in possesso di qualifica rilasciata dagli Istituti Professionali di Stato, o di attestati di qualifica rilasciati dalle Scuole di Addestramento Professionale Regionale e da Enti ed Istituti riconosciuti dalla Regione, sempre che i suddetti titoli siano dell'indirizzo didattico specifico rispetto all'attività esplicata nell'apprendimento. Per quanto si riferisce all'assunzione, all'orario di lavoro e alle ferie valgono le norme di legge. In caso di malattia superiore ai 3 (tre) giorni e che non comporti ricovero in strutture ospedaliere, agli apprendisti sarà riconosciuto, per un massimo di 15 giorni l'anno, un trattamento di malattia pari al 60% della retribuzione dell'apprendista, a completo carico del datore di lavoro, ulteriori giornate di malattia nel corso dell'anno non daranno diritto percepire alcuna integrazione economica. In caso di ricovero ospedaliero l'azienda corrisponderà il 60% del trattamento economico giornaliero dell'apprendista per tutto il periodo del ricovero.



5

Art. 11 (rapporto numerico)

Il numero massimo di apprendisti per ogni azienda non potrà superare la proporzione di cui all'articolo NUOVO.

Art. 12 (adempimenti)

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare, entro i termini di legge al competente Centro per l'Impiego ed al CST competente, i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica. Il datore di lavoro è tenuto inoltre a comunicare, sempre al Centro per l'Impiego ed al CST competente, i nominativi degli apprendisti che per qualsiasi motivo cessano il rapporto di lavoro entro 5 giorni dalla cessazione stessa.

Art. 13 (retribuzione degli apprendisti)

La retribuzione degli apprendisti è quella riportata nella seguente tabella percentuale aggiornata come dalle tabelle in allegato in base all'inflazione anno 2010-2012 e al coefficiente indici ISTAT prezzi al consumo per le famiglie operai e impiegati Gennaio 2010 - Gennaio 2022 coefficiente 1,164

Livello/anzianità	1° anno	2° anno	3° anno
IV livello	70%	80%	90%
III livello	70%	80%	90%
II livello	70%	80%	-----

Livello/anzianità	1° anno	2° anno	3° anno
IV livello	€ 896,28	€ 1025,02	€ 1152,36
III livello	€ 855,54	€ 977,76	€ 1099,98
II livello	€ 831,10	€ 949,82	-----

TITOLO V

Contratto di Inserimento

Art. 14 (Definizione)

Il contratto di inserimento è lo strumento giuridico e negoziale, ai sensi dell'art. 54 D.Lgs. 276/2003, mediante il quale si facilita l'inserimento di persone svantaggiate nel mondo del lavoro.

Art. 15 (Beneficiari)

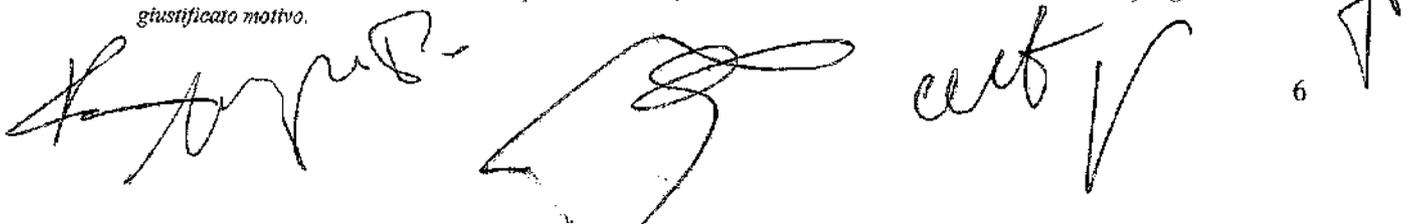
Posso essere assunti con contratto di inserimento le seguenti categorie:

- Disoccupati di lunga durata, con più di 12 mesi di disoccupazione, e con un'età compresa tra 29 e 32 anni;
- Lavoratori espulsi dal mondo del lavoro con più di 50 anni;
- Lavoratori che, per qualsiasi motivo, abbiano avuto una interruzione della propria attività lavorativa per un periodo maggiore di 24 mesi;
- Donne disoccupate residenti nelle aree dichiarate, con apposito decreto ministeriale, di maggiore disoccupazione femminile;
- Portatori di handicap

Art. 16 (Aziende eleggibili)

Sono autorizzate ad assumere con contratti di inserimento tutte le Aziende, applicanti il presente contratto collettivo, che rispondano al requisito di legge di aver mantenuta in servizio, con trasformazione del contratto di inserimento in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, almeno il 60% dei contratti scaduti nei 18 mesi precedenti.

NOTA A VERBALE Nel computo della soglia del 60% vanno ricompresi anche i lavoratori assunti con contratto di inserimento che, successivamente alla loro assunzione a tempo indeterminato, abbiano dato le dimissioni o siano stati licenziati per giusta causa o giustificato motivo.



Art. 17 (Norma di salvaguardia)

In considerazione delle esigue dimensioni caratteristiche della tipologia media delle imprese operanti nel terziario ed inquadrato dal presente contratto collettivo, resta comunque garantita la facoltà per le Aziende di promuovere contratti di inserimento anche dopo il mancato rinnovo dei primi tre lavoratori assunti con tale strumento.

Art. 18 (Progetto formativo)

Condizione essenziale al perfezionamento del contratto di inserimento è il puntuale rispetto della elencata serie di adempimenti e procedure:

- Sottoscrizione da parte del lavoratore della lettera di assunzione e dell'allegato progetto formativo;
- Progetto formativo, redatto secondo le disposizioni di legge, indicante la durata del progetto stesso, la mansione e la qualifica professionale di approdo alla conclusione dello stesso, il numero delle ore destinate alla formazione teorica e le modalità del loro svolgimento, le coperture assicurative che l'azienda riconoscerà al lavoratore nel caso di malattia o di infortunio non lavorativo, la retribuzione garantita;
- La certificazione da parte dell'Ente bilaterale del suddetto progetto formativo.

Art. 19 (Durata del progetto)

La durata del contratto di inserimento è, a secondo dei progetti e del livello professionale di approdo, ricompresa tra un minimo di 9 mesi ed uno massimo di 18.

La durata del progetto formativo non può, per alcun motivo, essere modificata estendendone il periodo.

In qualsiasi momento l'azienda può, viceversa, passare il lavoratore nel ruolo a tempo indeterminato.

Art. 20 (Deroghe per i portatori di handicap)

Per i soggetti portatori di handicap psichici, mentali o fisici il contratto di inserimento, previa certificazione da parte dell'Ente Bilaterale può prevedere una durata massima di 36 mesi. In questa fattispecie le ore dedicate alla formazione teorica del lavoratore dovranno essere aumentate per consentire una perfetta conoscenza da parte dello stesso di tutte le problematiche connesse con la sicurezza e la prevenzione degli infortuni.

Art. 21 (Norme contrattuali)

Ai lavoratori con contratto di inserimento si applicherà integralmente il presente contratto collettivo con la sola esclusione del titolo riguardante il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro dove, con analogia a quanto già previsto per i Contratti di formazione e Lavoro, il contratto potrà prevedere diverse durate. Il limite minimo di copertura è comunque fissato in 70 giorni di calendario. In considerazione delle caratteristiche intrinseche del livello VII non è consentito assumere lavoratori con contratto di inserimento che preveda alla fine del percorso formativo il suddetto livello.

Art. 22 (Modelli formativi)

I modelli formativi, fermo restando l'obbligo di rispondere ai requisiti di legge, potranno essere formulati secondo due distinti iter:

- a) liberamente elaborati dall'azienda prevedendo la mansione di approdo, il percorso formativo on the job, la formazione teorica, gli elementi di orientamento per la conoscenza basilare delle norme sulla sicurezza di persone e cose, e individuando - nominalmente - le risorse umane già presenti in azienda che occuperanno il ruolo di tutor formativi e di referenti per il lavoratore;
- b) utilizzando i modelli di contratto di inserimento elaborati dall'Ente Bilaterale delegando allo stesso alcune delle funzioni che la normativa mette in carico all'azienda.

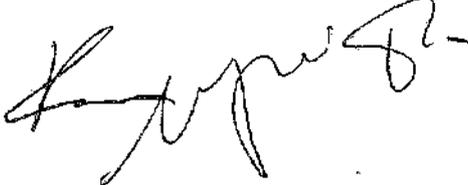
Art. 23 (Ente Bilaterale)

L'Ente Bilaterale svolgerà due distinte funzioni in merito alla applicazione del contratto di inserimento, una per i contratti di cui alla lettera a) dell'articolo precedente, consistente nell'azione di certificazione obbligatoria del contratto stesso, l'altra di assistenza e supervisione per i contratti di cui alla lettera b) dello stesso articolo.

Art. 24 (Rimando alla normativa)

Per tutto quanto qui non previsto le Parti demandano alla legislazione vigente, agli orientamenti ministeriali che dovessero emergere e stabiliscono di delegare la gestione corrente per l'attuale vigenza quadriennale all'Ente Bilaterale di riferimento.

NOTA A VERBALE Le Parti demandano all'Ente Bilaterale, in fase di definizione e certificazione dei percorsi formativi connessi ai contratti di inserimento, la determinazione delle diverse durate temporali dei suddetti contratti di inserimento, per i lavoratori in possesso di titoli di studio direttamente inerenti le mansioni per cui vengono assunti.



TITOLO VI
Gli Istituti Del Nuovo Mercato Del Lavoro

Art. 25 (Premessa)

Nel presente Titolo trovano luogo alcuni fra i principali istituti introdotti dalla "Riforma Biagi" (D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276) e dalla legge delega in materia di lavoro 183/2014 (cd Jobs act) con sono stati emanati i seguenti decreti attuativi:
il D.Lgs. 22/2015 relativo all'introduzione di nuovi ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria;

- il D.Lgs. 23/2015, sul contratto a tutele crescenti;
- il D.Lgs. 80/2015, sulla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
- il D.Lgs. 81/2015 relativo al riordino dei contratti di lavoro e alla disciplina delle mansioni;
- il D.Lgs. 151/2015 sulle semplificazioni in materia di lavoro e pari opportunità;
- il D.Lgs. 150/2015 in materia di politiche attive;
- il D.Lgs. 149/2015 relativo all'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale;
- il D.Lgs. 148/2015 sulla riorganizzazione della disciplina degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro.

con particolare riferimento alle soluzioni contrattuali che garantiscono, al contempo, maggiore flessibilità strutturale e organizzativa all'impresa e migliore occupabilità dei lavoratori inoccupati e disoccupati. Le singole tipologie negoziali disciplinate negli articoli che seguono rappresentano il momento più alto di confronto necessario fra le parti e rispondono alla coniugazione dei contrapposti interessi in un bilanciamento di tutele frutto degli sforzi e della volontà conciliativa dei firmatari del presente CCNL.

Art. 26 (Richiami normativi)

Gli istituti considerati nel presente Titolo trovano la loro fonte normativa nel richiamato D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, in particolare:

- per la somministrazione di lavoro: artt. 27, 28, 29 e 30;
- per il lavoro intermittente: artt. 31 e 32;
- per il lavoro ripartito: art. 33.

Art. 27 (Somministrazione di lavoro a tempo determinato)

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, così come introdotto dagli artt. 20 e segg. del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, serve a soddisfare le esigenze a tempo determinato dell'impresa, che assume le vesti negoziali di "utilizzatore".

Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alla Sezione I dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, nei casi in cui è possibile stipulare un normale contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, e può essere concluso quindi ogniqualvolta l'impresa debba fronteggiare particolari problemi legati a motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa stessa.

Oltre alle Agenzie per il lavoro, la somministrazione del Lavoro con personale a tempo determinato può avvenire anche attraverso l'appalto privato o pubblico ad aziende settoriali per il Servizio in Outsourcing molto usato dagli Enti Pubblici ed Aziende che non vogliono più avere proprio personale dipendente e quindi affidano in Appalto Pubblico o Privato ad aziende specializzate per fornire il servizio in Outsourcing.

In particolare, ferma restando la libera utilizzabilità dell'istituto nei termini di cui al comma precedente, il contratto di somministrazione a termine può essere stipulato, anche per aumenti temporanei di attività, e comunque nei seguenti casi:

- punte di intensa attività alle quali non si può fare fronte con il ricorso ai normali assetti organizzativi aziendali;
- per l'esecuzione di un'opera o di un servizio, definiti o predeterminati, che non possono essere realizzati o eseguiti con il solo ricorso ai normali assetti organizzativi aziendali;
- per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità necessitano di professionalità e specializzazione differenti e più articolate di quelle in forza;
- per l'esecuzione di opere o di servizi che richiedono professionalità a carattere eccezionale o presenti unicamente sul mercato del lavoro locale.

Art. 28 (Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato)

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alle Sezioni I e II dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, soltanto per le seguenti lavorazioni c/o attività:

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
- b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;

8

- f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
- h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa. Inoltre il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato potrà essere stipulato per le lavorazioni e/o attività che saranno dettagliate dall'Ente bilaterale, mediante gli strumenti operativi individuati dal presente CCNL.

Art. 29 (Obblighi di informazione)

L'impresa utilizzatrice comunica alle OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale:

- a) il numero ed i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione di cui agli artt. 21 e 22 del presente CCNL. Se ricorrono motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i primi cinque giorni successivi;
- b) ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al CST competente, che provvederà ad inoltrarla all'Ente bilaterale.

Art. 30 (Diritti dei lavoratori somministrati)

Ai lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui ai precedenti artt. 21 e 22 presso l'impresa utilizzatrice sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro. Con riferimento alle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa la contrattazione di secondo livello dovrà prevedere la quantificazione e le modalità di corresponsione per le categorie di lavoratori somministrati presenti in azienda. In mancanza di previsione ai lavoratori somministrati verrà riconosciuto, in frazione annua, lo stesso trattamento previsto per i lavoratori a tempo indeterminato occupati in azienda.

I lavoratori somministrati hanno diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa utilizzatrice. Con riferimento al godimento dei permessi retribuiti per lo svolgimento delle attività sindacali, il lavoratore somministrato che ne fa richiesta durante l'esecuzione del contratto di somministrazione conserva il posto presso l'impresa utilizzatrice fino alla scadenza del contratto, ai sensi e per gli effetti degli artt. 23 e 30 della legge 20 maggio 1970, n. 300. I lavoratori somministrati presso non sono computati nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini della applicazione di normative di legge o del presente CCNL, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

Art. 31 (Lavoro intermittente)

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato nelle seguenti ipotesi:

- a) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate per i casi di svolgimento del lavoro straordinario come evidenziati nel successivo art. 65;
- b) in via sperimentale per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento;
- c) per prestazioni da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi che saranno individuati dalle parti entro sei mesi dalla firma del presente CCNL. Successivamente l'aggiornamento dei periodi e/o la loro modifica-abrogazione sarà competenza dell'Ente bilaterale.

Ai fini della stipula dei contratti di lavoro intermittente di cui al precedente comma 1, lett. c) s'intende:

- per "fine settimana" il periodo che va dall'apertura ordinaria del venerdì alla chiusura ordinaria della domenica;
- per "ferie estive" il periodo che va dall'ultimo lunedì di maggio al primo sabato di ottobre;
- per "vacanze natalizie" il periodo che va dal sabato precedente all'8 dicembre al sabato successivo al 6 gennaio;
- per "vacanze pasquali" il periodo che va dal venerdì che precede la domenica delle palme al martedì successivo alla Pasqua.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo indeterminato, ma anche a termine secondo le disposizioni di cui al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo a livello territoriale. Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al CST competente, che provvederà ad inoltrarla all'Ente bilaterale.

Art. 32 (Diritti e doveri del lavoratore intermittente)

Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro. Se nel contratto di lavoro intermittente è previsto l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, è altresì stabilita la corresponsione di una indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, la stessa è prevista nella misura pari al 25% della retribuzione mensile, calcolata ai sensi dell'art. 125 del CCNL. In ogni caso si tiene conto di quanto previsto dal DM 10 marzo 2004 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

In caso di malattia o di altro evento da cui deriva la temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata, il lavoratore intermittente è tenuto a informare il datore di lavoro secondo le modalità previste dall'art. 102 del presente CCNL, nel periodo di temporanea



indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Se il lavoratore non informa il datore di lavoro nei termini anzidetti perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto individuale. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata, nella ipotesi di cui al precedente comma 2, è ricompreso nella fattispecie della assenza ingiustificata. Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Art. 33 (Lavoro ripartito)

Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa, per cui ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione. Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro ripartito sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

I lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, informando preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale. Nelle aziende dotate di rilevazione automatica delle presenze non vi è obbligo di preventiva informazione.

Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro. Le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo che il datore di lavoro chieda al lavoratore superstite, che si renda disponibile, di adempiere l'obbligazione lavorativa, in tal caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato ai sensi del presente CCNL. In caso di licenziamento per motivi disciplinari di uno dei lavoratori coobbligati il lavoratore superstite potrà, entro 7 giorni dall'evento, proporre al datore di lavoro un candidato alla sostituzione del lavoratore licenziato. In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto anche il rapporto di lavoro del lavoratore superstite si estingue ai sensi dell'art. 41, comma 5 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito. Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al CST competente, che provvederà ad inoltrarla all'Ente bilaterale.

Art. 34 (Soglie numeriche)

I lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che vengono somministrati presso un'impresa utilizzatrice che adotta il presente CCNL, impiegati per le fattispecie di cui ai precedenti artt. 21 e 22, non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

Lavoratori dipendenti	Contratti flessibili
da 0 a 5	1 contratti flessibili
da 6 a 9	2 contratti flessibili
da 10 a 12	4 contratti flessibili
da 13 a 18	6 contratti flessibili
da 19 a 22	8 contratti flessibili

La base di computo per il calcolo dei lavoratori somministrati nell'impresa ai sensi dei precedenti artt. 27 e 28 è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e dal numero dei lavoratori assunti con contratto di inserimento all'atto dell'attivazione dei singoli contratti di somministrazione. A tal fine le frazioni di unità si computano per intero. Nelle imprese stagionali, in ragione della loro peculiarità, la base di computo viene determinata in via convenzionale dal presente CCNL ed è costituita dal numero dei lavoratori subordinati occupati all'atto della attivazione dei singoli contratti di somministrazione.

La contrattazione integrativa può tuttavia stabilire percentuali maggiori, con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuove aperture, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni.

Art. 35 (Gestione delle controversie)

In caso di controversie tra azienda e lavoratore sui contenuti o sull'applicazione sulle tipologie contrattuali di cui al presente titolo, le Parti, fermi restando i legittimi diritti delle parti in lite, valutano conforme 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 e successiva attivazione della Commissione istituita, come da norma, da tre arbitri un datoriale, uno delle associazioni dei lavoratori ed uno - con funzioni di Presidente - nominato dalla locale DPL;
- per controversie sull'applicazione dei contratti stipulati: invio da parte dell'attore della vertenza della copia degli atti all'Ente Bilaterale, ai fini di consentire un'attività di statistica e valutazione giurisprudenziale.

NOTA A VERBALE A rinnovo contrattuale tutte le fattispecie del presente Titolo demandate temporaneamente all'Ente Bilaterale di riferimento dovranno essere ricomprese nel testo contrattuale.

TITOLO VII
Classificazione del Personale

Art. 36 (Declaratoria)

6° livello super. (Quadri)

Appartengono a questo livello con qualifica di Quadro:

- il personale con funzioni direttive, il quale, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale e organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e

6° livello.

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori con funzioni direttive che nell'attuazione dei programmi generali aziendali operano con facoltà decisionale e autonomia d'iniziativa nell'attuazione di tali obiettivi.

5° livello.

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che esplicano particolari mansioni di responsabilità nell'ambito di direttive intervenendo direttamente, con alto livello di specializzazione, su tutte le fasi della lavorazione e/o guidando e coordinando con caratteri di continuità e con facoltà d'iniziativa, il lavoro di altri lavoratori;
- i lavoratori che svolgono attività di carattere tecnico o amministrativo sulla base di indicazioni di massima ricevute dal diretto superiore.

4° livello.

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori addetti a mansioni di particolare complessità e variabilità la cui esecuzione richiede buone capacità tecnico-pratiche acquisite tramite una consistente esperienza di lavoro e/o adeguato tirocinio;
- i lavoratori che svolgono mansioni esecutive di carattere tecnico o amministrativo nel rispetto di procedure prestabilite, anche se complesse, che richiedono un'adeguata preparazione professionale o una corrispondente esperienza;
- addetti alla tintura su qualsiasi manufatto e con tutte le classi coloranti;
- conduttore di caldaia con patente;

3° livello.

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori addetti a mansioni complesse e/o variabili la cui esecuzione richiede capacità tecnico-pratiche, acquisite con un medio periodo di esperienza di lavoro;
- i lavoratori che su direttive ricevute svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale o corrispondente pratica d'ufficio nel rispetto di procedure prestabilite;
- addetti alla stiratura completa con ferro di "capospalla" di abiti, maglieria e caniceria maschili e femminili in genere puliti a secco o ad acqua ivi compresi le stierie anche con macchine automatiche e conto terzi;
- addetti alla condotta di macchina di lavaggio ad acqua o a secco, in grado di preparare e immettere miscele in base ai dosaggi indicati;
- addetti alla smacchiatura di qualsiasi tipo di tessuto e di macchina;
- addetti alla raccolta, classificazione e numerazione dei capi e alla distribuzione degli stessi, che operano in autonomia.

2° livello.

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori addetti a mansioni di normale complessività e/o variabilità, la cui esecuzione richiede normali capacità pratiche;
- lavoratori addetti a mansioni amministrative di mera esecuzione.
- addetti alla stiratura parziale, a mano o mediante l'uso di manichini topper o cabinet di indumenti maschili e femminili in genere, e/o stiratura di indumenti casual e denim;
- addetti alla stiratura e piegatura a mano e/o a macchina di lenzuola, tovagliati e biancheria in genere o alla numerazione e relativo confezionamento;
- addetti alla lavatura ad acqua, a mano o a macchina di ogni indumento anche per conto terzi.

1° livello.

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori di 1a assunzione nel settore per un periodo massimo non superiore a 9 mesi, nonché i lavoratori addetti a mansioni di manovalanza e/o pulizia.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there is another large signature. To the right, there are several smaller signatures and initials, including one that looks like 'cell' and another that looks like 'H'.

TITOLO NUOVO - MANSIONI PROMISCUE - MUTAMENTO MANSIONI - JOLLY

Articolo 27.

Il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà qualificato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando le mansioni relative alla qualifica superiore abbiano rilievo sensibile e prevalente, sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Articolo 28.

Al lavoratore dipendente che viene normalmente adibito per oltre 2 mesi a mansioni per le quali è prevista una retribuzione superiore a quella che percepisce, deve essere corrisposta la retribuzione propria della mansione superiore. Qualora l'esercizio delle mansioni si prolunghi oltre 4 mesi consecutivi, il dipendente acquisisce il diritto alla categoria superiore, salvo che la temporanea assegnazione a mansioni superiori non abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore.

Articolo 29.

Vengono considerati jolly quei lavoratori dipendenti cui l'azienda e la cooperativa non assegna una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente nell'azienda e nella cooperativa stessa. L'inquadramento dei jolly sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

TITOLO VIII

Quadri

Art. 39 (Declaratoria)

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985, n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per l'attuazione degli obiettivi dell'Azienda nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti.

Art. 40 (Orario Part-time)

Per i Quadri, in deroga al successivo art. 105, è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato Part Time con il limite minimo di 20 ore mensili. L'orario di lavoro dei quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà in giornate lavorative di minimo 4 ore.

Art. 41 (Formazione ed aggiornamento)

Al fine di garantire il mantenimento degli standards qualitativi e di migliorare la gamma dei servizi offerti, le aziende favoriranno l'accesso a specifici corsi di formazione per le materie di diretta competenza dei Quadri.

Art. 42 (Assegnazione della qualifica)

L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per un periodo di oltre 180 giorni di calenda

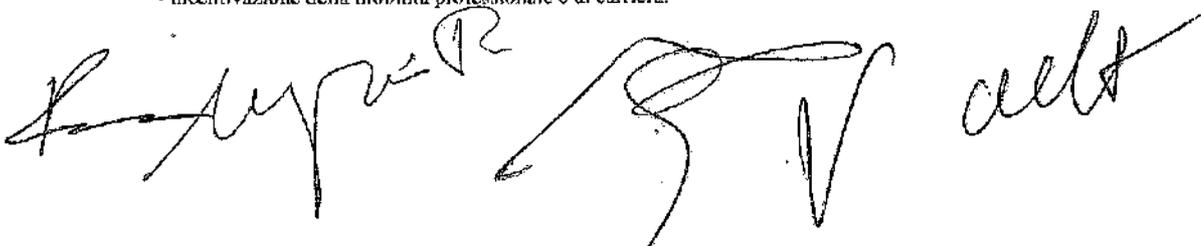
Art. 43 (Polizza assicurativa)

Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte. L'azienda è tenuta altresì ad assicurare i Quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 44 (Indennità di funzione)

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di Quadro, l'azienda corrisponderà mensilmente ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a € 25,00 (venticinque/00 euro) lordi per ciascuna mensilità. Per ciò che attiene al secondo livello, le parti firmatarie del presente accordo si impegneranno a perseguire l'obiettivo di caratterizzarlo per i seguenti aspetti:

- valutazione delle prestazioni in relazione al conseguimento di obiettivi prefissati, concordati e correlati alle funzioni assegnate;
- verifica periodica delle potenzialità professionali per una migliore utilizzazione;
- definizione e revisione periodica di bilanci di carriera;
- verifica periodica di qualità, quantità e tempestività dei flussi informativi;
- modalità d'esercizio della formazione continua;
- incentivazione della mobilità professionale e di carriera.



Art. 45 (Orario Flessibile)

Le Imprese potranno, senza alcun onere aggiuntivo, richiedere ai Quadri di fornire sino ad un massimo di 12 settimane annue di orario flessibile. Per orario flessibile si intende la possibilità di lavorare con un orario di 48 ore settimanali e poi, in un periodo di minore carico di lavoro, di effettuare, per uguale numero di settimane, un orario di 32 ore settimanali. Nel caso di applicazione dell'orario flessibile la retribuzione rimarrà invariata sia per il periodo di maggiore prestazione lavorativa sia per quello con minore prestazione. L'Impresa che intenda effettuare l'orario flessibile per i quadri dovrà darne comunicazione scritta agli interessati con un preavviso di almeno 30 giorni, copia della comunicazione andrà inviata al CST competente che provvederà, nel rispetto delle norme sulla privacy, a trasmettere all'Ente Bilaterale di riferimento i dati per la statisticazione dell'utilizzo del presente strumento.

Art. 46 (Orario annuale)

I quadri che non hanno responsabilità di coordinamento e controllo di altri lavoratori e che non sono direttamente a contatto con la clientela, ovvero collegati con l'orario di apertura al pubblico, potranno determinare l'articolazione della loro prestazione lavorativa su base annua. Tale libera articolazione dell'orario annuo dovrà rispettare tre criteri per essere valida:

- a) numero totale annuo di ore lavorate pari a quello contrattuale;
- b) comunicazione scritta dell'articolazione dell'orario da parte del Quadro entro il 30 novembre per il piano orario dell'anno successivo;
- c) accettazione da parte dell'azienda, decorsi 7 giorni dalla comunicazione, si intenderà accettata la proposta con la formula del silenzio-assenso;
- d) Per le donne quadro con figli minori in età scolare si deroga al punto c).

Il quadro dovrà inviare copia della comunicazione al CST competente che provvederà, nel rispetto delle norme sulla privacy, a trasmettere all'Ente Bilaterale i dati per la statisticazione dell'utilizzo del presente strumento.

TITOLO XI Periodo di Prova

Art. 61 (Periodo di prova)

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

Quadri: giorni 180

Primo livello: giorni 150

Secondo livello: giorni 120

Terzo livello: giorni 90

Quarto livello: giorni 60

Quinto livello: giorni 45

Sesto e settimo livello: giorni 30

I giorni indicati per i relativi livelli devono intendersi di calendario. Durante il periodo di prova la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso. Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento, da ambedue le parti, senza preavviso e senza diritto al trattamento di fine rapporto di lavoro ad eccezione dei ratei di ferie e tredicesima mensilità. Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

Art. 62 (Sospensione del periodo di prova)

Per i lavoratori assunti nei livelli quarto, quinto, sesto e settimo, l'eventuale malattia/infortunio, interromperà il computo dei giorni per il periodo di prova.

TITOLO XII Orario di Lavoro

Art. 63 (Orario di lavoro settimanale)

La durata normale del lavoro effettiva per le aziende artigiane è fissata in 40 ore settimanali. Per i lavoratori con mansioni discontinue o di semplice attesa l'orario di lavoro è fissato in 48 ore settimanali, ai sensi della normativa vigente. Le mansioni alle quali si può applicare la norme di cui al comma precedente sono solo, ed inderogabilmente, quelle definite nella declaratoria come lavori di attesa. Al datore di lavoro è consentito chiedere prestazioni giornaliere eccedenti le otto ore in misura non superiore alle due ore giornaliere ed alle dodici settimanali. Per lavoro effettivo si intende lavoro che richiede un'applicazione assidua e continuativa.

Art. 64 (Esposizione orario di lavoro)

Gli orari di lavoro praticati nell'azienda dovranno essere esposti in modo facile e visibile, a tutti i dipendenti e devono essere comunicati, da parte dell'azienda o del CST, all'Ispezzato del Lavoro.

TITOLO XIII
Lavoro Straordinario

Art. 65 (Lavoro straordinario)

Il lavoro straordinario è quello eccedente l'orario normale di lavoro giornaliero o settimanale contrattuale. Ai sensi delle vigenti disposizioni legislative, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni d'opera straordinarie e a carattere individuale nei limiti di 180 ore annue. Le maggiorazioni da calcolare sulla quota oraria eccedente la normale retribuzione sono:

- per le prestazioni di lavoro fino alla 48a ora settimanale il 15%;
- per le prestazioni di lavoro che eccedono la 48a ora settimanale il 20%;
- per il lavoro straordinario, notturno e festivo, saranno corrisposte al lavoratore, oltre alla normale retribuzione le maggiorazioni indicate in appresso:
lavoro straordinario diurno e festivo 20%;
lavoro straordinario notturno 30%;
lavoro straordinario notturno festivo 40%.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili tra loro.

Art. 66 (Lavoro supplementare)

Per lavoro supplementare si intende quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno. Ai sensi del quarto comma dell'art. 5, legge n. 863/1984, sono autorizzate, quando vi sia accordo tra datore di lavoro e lavoratore, prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato, nella misura di 60 ore annue, con riferimento alle seguenti specifiche esigenze organizzative:

- periodi di picco della produzione o di analoghe brevi necessità di intensificazione dell'attività lavorativa aziendale;
- particolari difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze per malattia o infortunio di altri dipendenti.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfaitariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 25%. Tale maggiorazione, che non rientra nella retribuzione di fatto, esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni istituto differito. Essa è compresa in ogni caso nella quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 cod. civ. Ferma restando l'applicabilità della presente norma, mantengono validità gli accordi aziendali già esistenti. Saranno valide altresì intese a livello aziendale o di unità che, alla luce di ulteriori specifiche esigenze organizzative, similari a quelle di cui sopra, prevedano quantità superiori a quelle indicate al secondo comma del presente articolo.

Art. 67 (Registro lavoro supplementare)

Le ore di lavoro supplementare saranno cronologicamente annotate a cura dell'azienda su apposito registro. Le Organizzazioni sindacali regionali o provinciali firmatarie del presente CCNL potranno consultarlo o presso la sede dell'Azienda oppure presso la sede del CST competente territorialmente. Il registro di cui al presente articolo può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la gestione del personale informatizzata.

Art. 68 (Registro lavoro straordinario)

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni sindacali regionali e provinciali, presso la sede del CST competente territorialmente. Il registro di cui al precedente capoverso può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle Aziende che abbiano la contabilità informatizzata presso il CST. La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge e regolamentari.

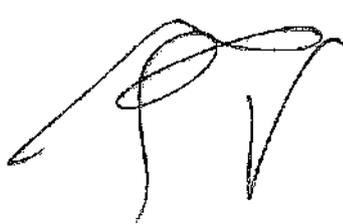
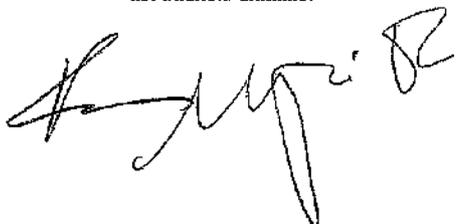
Art. 69 (Lavoro ordinario notturno)

Le ore di lavoro ordinario prestato di notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino - verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata del 15%.

TITOLO XV
Riposo Settimanale, Festività, Ferie, Permessi

Art. 83 (Riposo settimanale)

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni legislative in materia. Il giorno di riposo, generalmente, coincide con la domenica, ma può cadere anche in giorno diverso e attuato per turno come per le attività stagionali, quelle per le quali il funzionamento domenicale corrisponde ad esigenze tecniche o di pubblica utilità, quelle rivolte a soddisfare direttamente i bisogni del pubblico, i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti, la compilazione dell'inventario del bilancio annuale.



Art. 84 (Festività nazionali)

Le festività che dovranno essere retribuite sono le seguenti:

festività nazionali:

25 Aprile - Ricorrenza della liberazione

1 Maggio - Festa del lavoro

2 Giugno - Festa della Repubblica

festività infrasettimanali:

1 Gennaio - Capodanno

6 Gennaio - Epifania

Il giorno del lunedì dopo Pasqua

15 Agosto - Festa dell'Assunzione

1 Novembre - Ognissanti

8 Dicembre - Immacolata Concezione

25 Dicembre - Natale

26 Dicembre - Santo Stefano

La solennità del Santo Patrono del Comune dove ha sede l'impresa.

Le ore di lavoro prestate, nei giorni festivi sopraindicati, dovranno essere compensate come lavoro straordinario festivo.

Art. 85 (Ferie)

Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 26 giornate. Le ferie sono irrinunciabili. Le ferie non potranno essere frazionate in più di tre periodi. Compatibilmente con le esigenze dell'azienda e quelle dei lavoratori è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie pari a due settimane nei periodi di meno affluenza da parte dei consumatori. Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore durante il periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute. Le ferie non potranno avere inizio né di domenica, né di giorno antecedente la domenica, né tanto meno nel giorno festivo e in quello antecedente il giorno festivo ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16° giorno del mese. In caso di licenziamento o dimissioni spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto per quanti sono stati i mesi di effettivo servizio prestato nell'anno.

Art. 86 (Permessi)

Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza giustificato motivo e non potrà uscire dall'azienda senza essere autorizzato. Su richiesta, saranno eventualmente concessi brevi permessi retribuiti sino ad un massimo di 72 ore annue.

TITOLO XVI

Congedo Matrimoniale - Servizio Civile Nazionale

Art. 87 (Congedo matrimoniale)

Al lavoratore non in prova sarà concesso in occasione del matrimonio un periodo di congedo matrimoniale della durata di 15 giorni consecutivi. Durante tale periodo il lavoratore dipendente avrà diritto alla normale retribuzione di fatto mensile. La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore salvo casi eccezionali, con un anticipo di 10 giorni. La celebrazione dovrà essere documentata con il certificato di matrimonio entro 30 giorni successivi al termine del periodo di congedo.

Art. 88 (Servizio Civile Nazionale)

Il Servizio Civile Nazionale, istituito con la legge 6 marzo 2001 n° 64, che dal 1° gennaio 2005 si svolge su base esclusivamente volontaria, è un modo di difendere la Patria, il cui dovere è proclamato dall'articolo 52 della Costituzione, una difesa non armata riferita alla condivisione dei valori comuni e fondanti della Repubblica e del suo ordinamento democratico.

È l'opportunità, messa a disposizione delle ragazze e dei ragazzi dai 18 ai 28 anni, di dedicare un anno della propria vita a favore di un impegno solidaristico inteso come impegno per il bene di tutti e di ciascuno e quindi come valore della ricerca di pace. Il Servizio Civile volontario garantisce ai giovani una forte valenza educativa e formativa, è un'importante occasione di crescita personale, un'opportunità di educazione alla cittadinanza attiva, un prezioso strumento per aiutare le fasce più deboli della società contribuendo allo sviluppo sociale, culturale ed economico dell'Italia. È un'occasione unica per sentirsi parte utile della società, attivare le proprie capacità decisionali, imparare ad operare in gruppo, affinare la sensibilità, scoprire attitudini personali, sviluppare il senso di responsabilità.

In caso di servizio civile il lavoratore, entro trenta giorni dal congedo, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in mancanza, il rapporto è risolto. Il periodo trascorso durante il periodo di servizio civile nazionale non viene computato nell'anzianità di servizio.



TITOLO XVII
Missioni e Trasferimenti

Art. 89 (Missioni)

Al lavoratore in trasferta oltre al rimborso dell'importo delle spese viaggio e di altre, eventualmente, sopportate per conto della ditta, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinarsi direttamente tra datore di lavoro e dipendente. Se al lavoratore verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.

NOTA A VERBALE: le parti demandano ad un successivo esame da parte dell'Ente bilaterale la individuazione di eventuali diversi trattamenti per missioni o trasferte caratterizzate da oggettivi disagi o frequenze ricorrenti oltre i 24 eventi annui.

Art. 90 (Trasferimenti)

I trasferimenti di residenza danno diritto alle seguenti indennità:

a) al lavoratore che non sia capofamiglia:

- 1) il rimborso della spesa effettiva di viaggio per la via più breve;
- 2) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
- 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
- 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea pari a quella prevista dal precedente art. 89 ovvero un rimborso a piè di lista con le modalità indicate nello stesso articolo;

b) al lavoratore che sia capofamiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

- 1) il rimborso delle spese effettive di viaggio per la via più breve per se e per le persone di famiglia;
- 2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;
- 3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o dar luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;
- 4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per se e per ciascun convivente a carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti. In luogo di detta diaria il datore di lavoro può corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto ed alloggio sostenute dal lavoratore per se e per i familiari a carico componenti il nucleo familiare.

Le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo saranno corrisposti per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento comporta anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie o i rimborsi di cui al presente articolo fino a 8 giorni dopo l'arrivo del mobilio. Il trasferimento dei lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva che determini il cambiamento di residenza verrà di norma comunicato per iscritto agli interessati con un preavviso di 45 giorni ovvero di 70 giorni per coloro che abbiano familiari a carico. In tali ipotesi, ai lavoratori di cui al comma precedente sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 9 mesi, il rimborso dell'eventuale differenza del canone effettivo di locazione per un alloggio dello stesso tipo di quello occupato nella località di provenienza.

Art. 91 (Disposizioni per i trasferimenti)

A norma dell'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il lavoratore non può essere trasferito da un'unità aziendale ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il personale trasferito avrà diritto, in caso di successivo licenziamento, al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purché il rientro sia effettuato entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

TITOLO XVIII
Sospensione dal Lavoro

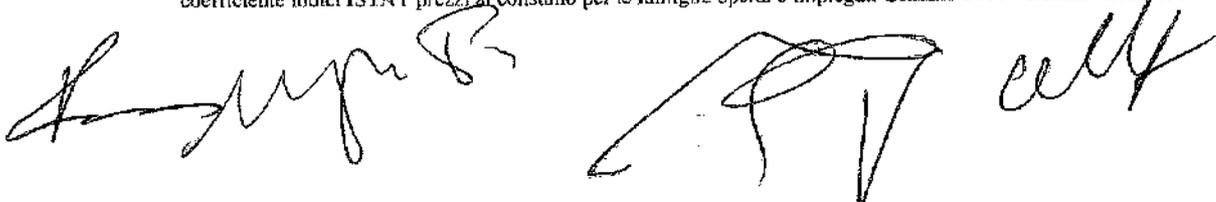
Art. 92 (Sospensione del lavoro)

In caso di sospensione dal lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro ed, indipendente dalla volontà del lavoratore, il lavoratore ha diritto alla retribuzione di fatto per tutto il periodo della sospensione. La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore e scioperi.

TITOLO XIX
Anzianità di Servizio

Art. 93 (Aumenti per anzianità)

L'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione, quali che siano le mansioni svolte. Gli importi dovuti dagli scatti di anzianità saranno pagati dal primo giorno del mese successivo a quello di maturazione del biennio. Gli aumenti periodici, per un massimo di cinque, sono pari a quelli riportati nella tabella seguente aggiornata in base all'inflazione anno 2010-2012 e al coefficiente indici ISTAT prezzi al consumo per le famiglie operai e impiegati Gennaio 2010 - Gennaio 2022 coefficiente 1,164



Livello	Importo
Quadri	18,62
1° livello	16,30
2° livello	13,97
3° livello	11,64
4° livello	9,31
5° livello	6,98
6° livello	*****

Art. 94 (Anzianità convenzionale)

Si richiamano le vigenti normative di Legge per tutti i lavoratori che, appartenendo alle categorie previste dal legislatore, si vedranno riconosciuta la maggiorazione di anzianità convenzionale.

TITOLO XX
Congedi - Diritto Allo Studio

Art. 95 (Congedi retribuiti)

In casi speciali e giustificati il datore di lavoro potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti con facoltà di dedurli dalle ferie annuali. Ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, e che, in base alla legge 20 maggio 1970, n. 300 hanno diritto ad usufruire di permessi giornalieri retribuiti, le Aziende concederanno altri cinque giorni retribuiti, pari a 40 ore lavorative all'anno, per la relativa preparazione. I permessi di cui al precedente comma saranno retribuiti previa presentazione della documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificati, dichiarazioni, libretti e ogni altro idoneo mezzo di prova).

Art. 96 (Diritto allo studio)

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le Aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31 dicembre 1962, n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19 gennaio 1942, n. 86, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea. I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data. Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma. Nelle Aziende che occupano da 30 a 49 dipendenti i permessi di cui al presente articolo sono comunque riconosciuti ad un solo lavoratore nel corso dell'anno. In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre. Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al terzo comma e quinto comma del presente articolo, la direzione aziendale, d'accordo con la Rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti terzo e quinto comma, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno. I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative. Dei permessi di cui al secondo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti. E' demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al primo comma, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

TITOLO XXI
Gravidanza E Puerperio

Art. 97 (Astensione dal lavoro della lavoratrice)

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) per un ulteriore periodo di sei mesi (facoltativo) dopo il periodo di cui alla lettera c).

Il godimento dei periodi di cui alle lettere a) e c), può, mediante presentazione di idonea certificazione medica del Servizio Sanitario Nazionale, essere così diversamente articolato:

- a) per il mese precedente la data presunta del parto indicata dal certificato medico di gravidanza;
- c) per i quattro mesi dopo il parto.

La lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico, e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge (licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice era stata assunta, cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale era stato stipulato, esito negativo della prova).

Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Ai sensi dell'art. 4 del DPR 25 novembre 1976, n. 1026, la mancata prestazione di lavoro durante il periodo di tempo intercorrente tra la data della cessazione effettiva del rapporto di lavoro e la presentazione della certificazione non dà luogo a retribuzione. Il periodo stesso è tuttavia computato nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, alle mensilità supplementari e al trattamento di fine rapporto. In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro indicati alle lettere a), b), c), devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.

Il periodo di assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computato nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, ed alle mensilità supplementari. Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 legge 29 febbraio 1980, n. 33. Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1, legge 29 febbraio 1980, n. 33.

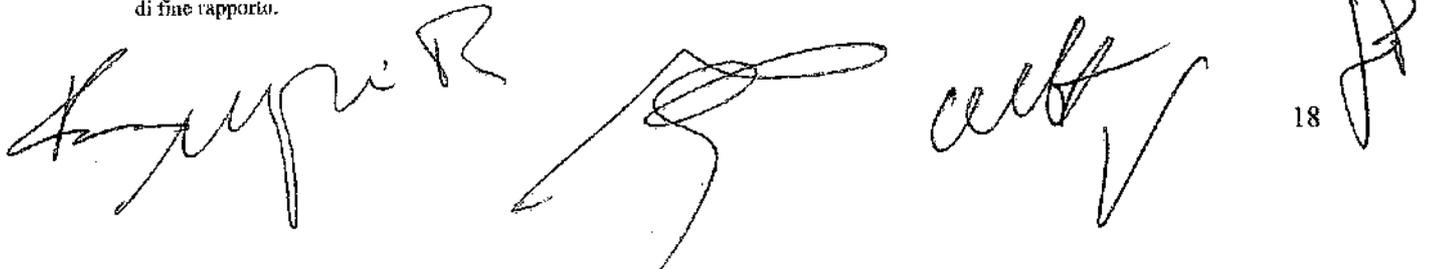
Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applica l'articolo 6, legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 98 (Astensione dal lavoro del lavoratore)

Il diritto di cui alla lettera c) del primo comma dell'art. 97 è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 7 legge 9 dicembre 1977, n. 903, e sue successive modificazioni, alle condizioni previste nello stesso articolo, nonché in applicazione della sentenza della Corte costituzionale n. 1 del 19 gennaio 1987, ove l'assistenza della madre al minore sia divenuta impossibile per decesso o grave infermità. Il diritto di cui alla lettera d) del primo comma dell'art. 42 è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, alle condizioni previste nello stesso articolo.

Art. 99 (Permessi per assistenza)

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madre, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore. Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, in applicazione della sentenza della Corte Costituzionale n. 179 del 21 febbraio 1993. La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata in ogni caso all'esplicito consenso scritto della madre. Inoltre, il diritto ai riposi giornalieri retribuiti non può esercitarsi durante i periodi in cui il padre lavoratore o la madre lavoratrice godano già dei periodi di astensione obbligatoria o di assenza facoltativa o quando, per altre cause, l'obbligo della prestazione lavorativa sia interamente sospeso. I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro, essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda. Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi. L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, legge 9 dicembre 1977, n. 903. I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19, legge 26 aprile 1934, n. 635, sulla tutela del lavoro delle donne. La lavoratrice ha diritto, altresì, ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a tre anni, dietro presentazione di certificato medico. Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto, in alternativa alla madre, al padre lavoratore, ferme restando le condizioni e le modalità di godimento di cui all'art. 7, legge 9 dicembre 1977, n. 903. I periodi di assenza di cui al penultimo e terzultimo comma sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 7 ultimo comma, legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e al trattamento di fine rapporto.



Art. 100 (Normativa)

La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato da un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto, vidimato dal sindaco, previsto dal R.D.L. 15 ottobre 1936, n. 2128. Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo antecedente il parto per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso secondo le modalità previste dall'art. 154. Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 123. Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

TITOLO XXII
Malattie ed Infortuni

Art. 101 (Malattia)

Nell'ambito della normativa del Servizio sanitario nazionale il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare ai propri dipendenti, all'atto dell'assunzione, la certificazione eventualmente prescritta dalle vigenti disposizioni di legge o di regolamento ai fini dell'iscrizione del lavoratore stesso al Servizio sanitario nazionale.

Art. 102 (Normativa)

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al successivo art. 51 il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della propria malattia al datore di lavoro; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 136 e 139 del presente contratto. Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante ovvero, laddove siano esperiti i controlli sanitari previsti, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato, il rapporto di lavoro si intenderà risolto di pieno diritto con la corresponsione di quanto previsto agli artt. 154 e 155 del presente contratto. Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia della continuazione stessa all'azienda da cui dipende; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata con le conseguenze previste dagli artt. 136 e 139 del presente contratto. Ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli Istituti competenti nonché dai medici dei Servizi sanitari indicati dalla Regione. Il datore di lavoro o chi ne fa le veci ha inoltre la facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Art. 103 (Obblighi del lavoratore)

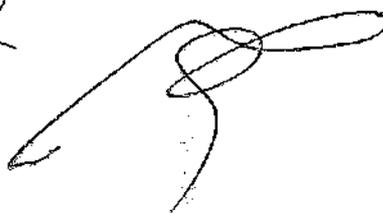
Il lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio. Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo, richieste dal datore di lavoro. Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'Ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi da quelli indicati al secondo comma del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi. Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore dei quali ultimi il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al secondo comma del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, legge 11 novembre 1983, n. 638, quattordicesimo comma, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda. In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dagli artt. 147 e 150 del presente contratto.

Art. 104 (Periodo di comporta)

Durante la malattia, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto dagli artt. 154 e 155 del presente contratto, salvo quanto disposto dal successivo art. 110. Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al successivo articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso.

Art. 105 (Trattamento economico di malattia)

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:
a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n.833, secondo le modalità stabilite per i dipendenti del settore terziario, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1, legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2, legge 29 febbraio 1980, n.33;



b) ad una integrazione dell'indennità a carico dell'INPS da corrispondersi dal datore di lavoro, a suo carico, in modo da raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 100% (cento per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% (settantacinque per cento) per i giorni dal 4° al 20°;
- 3) 100% (cento per cento) per i giorni dal 21° in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 123.

Al fine della percezione delle indennità economiche relative al periodo di malattia il lavoratore è tenuto - ai sensi dell'art. 2, legge 29 febbraio 1980, n. 33 - a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, entro due giorni dal rilascio da parte del medico curante, l'attestazione sull'inizio e la durata presunta della malattia, nonché i successivi certificati in caso di ricaduta o continuazione della malattia. Al momento della risoluzione del rapporto, il datore di lavoro è obbligato a rilasciare una dichiarazione di responsabilità dalla quale risulti il numero di giornate di malattia indennizzate nel periodo, precedente alla data di risoluzione del rapporto, dell'anno di calendario in corso. Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute se l'INPS non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità di cui alla lettera a) del presente articolo; se l'indennità stessa è corrisposta dall'INPS in misura ridotta il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto. Le indennità a carico del datore di lavoro non sono dovute nei casi di cui ai successivi artt. 107 e 111.

Art. 106 (Infortunio)

Così come previsto dal Decreto legislativo numero 626/94 e successive modificazioni, il datore di lavoro è obbligato dall'art. 4, comma O, del succitato decreto a tenere un registro nel quale sono annotati cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano una assenza dal lavoro di almeno un giorno. Per la copertura assicurativa dei lavoratori da infortuni sul lavoro e le malattie professionali le Aziende sono tenute ad assicurare presso l'INAIL i propri dipendenti, secondo la normativa vigente. Il lavoratore deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro; quando il lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo predetto e il datore di lavoro, non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL, il datore di lavoro resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal ritardo stesso, il presentarsi di questa fattispecie costituisce violazione del successivo art. 134. Per la conservazione del posto e per la risoluzione del rapporto di lavoro valgono le stesse norme di cui agli artt. 104 e 110.

Art. 107 (Trattamento economico di infortunio)

Ai sensi dell'art. 73, DPR 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere una intera quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 123 per la giornata in cui avviene l'infortunio. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, verrà corrisposta dal datore di lavoro al lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere complessivamente le seguenti misure:

- 1) 60% (sessanta per cento) per i primi tre giorni (periodo di carenza);
- 2) 75% (cento per cento) per i giorni dal quarto in poi della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto. Per retribuzione giornaliera si intende la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 123. L'indennità a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INAIL non corrisponde per qualsiasi motivo l'indennità prevista dalla legge.

Art. 108 (Quota giornaliera per malattia ed infortunio)

Durante i periodi di malattia ed infortunio la quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 123 stante la sua natura integrativa, si ottiene applicando i criteri adottati dall'INPS e dall'INAIL.

Art. 109 (Festività)

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico rispettivamente dell'INPS e dell'INAIL, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della retribuzione di fatto di cui all'art. 123.

Art. 110 (Aspettativa non retribuita per malattia ed infortunio)

Nei confronti dei lavoratori ammalati o infortunati sul lavoro la conservazione del posto, fissata nel periodo massimo di giorni 180 rispettivamente dagli artt. 104 e 106 del presente contratto, sarà prolungata, a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita e non superiore a 120 giorni alla condizione che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici. I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata r.r. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per malattia o infortunio e firmare espressa accettazione della suddetta condizione. Il datore di lavoro darà riscontro alla richiesta di cui al precedente comma, comunicando per iscritto la scadenza del periodo di aspettativa. Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del precedente art. 104; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 111 (Tubercolosi)

I lavoratori affetti da tubercolosi, che siano ricoverati in Istituti sanitari o Case di cura a carico dell'assicurazione obbligatoria TBC o dello Stato, delle Province e dei Comuni, o a proprie spese, hanno diritto alla conservazione del posto fino a diciotto mesi dalla data di sospensione del lavoro a causa della malattia tubercolare; nel caso di dimissione per dichiarata guarigione, prima della scadenza di quattordici mesi dalla data di sospensione predetta, il diritto alla conservazione del posto sussiste fino a quattro mesi successivi alla

dimissione stessa. Per le aziende che impiegano più di 15 dipendenti l'obbligo di conservazione del posto sussiste in ogni caso fino a sei mesi dopo la data di dimissione dal luogo di cura per avvenuta stabilizzazione, ai sensi dell'art. 9, legge 14 dicembre 1970, n. 1088. Il diritto alla conservazione del posto cessa comunque ove sia dichiarata l'invalidità fisica permanente al posto occupato prima della malattia, in caso di contestazione il merito all'invalidità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10, legge 28 febbraio 1953, n. 86. Tanto nei casi di ricovero in luogo di cura, quanto negli altri casi, al lavoratore affetto da malattia tubercolare sarà riconosciuto nell'anzianità di servizio un periodo massimo di 180 giorni.

Art. 112 (Rimando alla vigente normativa)

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di malattia e infortuni valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.

TITOLO XXIII

Part Time Temporaneo per Malattia o Assistenza

Art. 113 (Definizione)

Nell'ottica di facilitare il superamento di specifici momenti di difficoltà da parte del lavoratore, le Parti stipulanti il presente CCNL hanno inteso definire uno strumento che riducendo il carico di lavoro, in via temporanea, faciliti il successivo reinserimento del lavoratore colpito o da malattia o da gravi emergenze familiari. A tal fine le Parti hanno individuato nel Part Time temporaneo lo strumento più rispondente ai su esposti obiettivi. Le Parti riconfermano che, salvo la durata temporale, i rapporti di lavoro regolati dal presente titolo sono in tutto e per tutto assimilabili a quelli definiti e normati nella fattispecie del Part Time dal presente contratto collettivo.

Art. 114 (Durata temporale del Part Time temporaneo)

I lavoratori potranno richiedere la riduzione temporanea dell'orario di lavoro per periodi di tre o sei mesi, rinnovabili a richiesta del lavoratore, sino ad un massimo di 36 mesi - cumulabili anche in diverse richieste non tutte cronologicamente collegate. Tutte le comunicazioni inerenti la richiesta della riduzione e le eventuali sue proroghe andranno effettuate mediante raccomandata r.t.

Art. 115 (Beneficiari)

Possono utilizzare il Part Time temporaneo tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, che rientrino nelle seguenti categorie:

- 1) malati oncologici;
- 2) genitore o tutore legale di minore di anni 3;
- 3) genitore o tutore legale di minore di anni 14 portatore di disabilità.

Art. 116 (Malati Oncologici)

Per malati oncologici si intendono i lavoratori, assunti a tempo indeterminato, che risultino affetti da malattie oncologiche e che dopo la prima fase di cure necessitano o di un periodo di minore stress da lavoro o di effettuare cicli di cure successive atte a garantire la completa guarigione. Per la richiesta del part time temporaneo il lavoratore dovrà produrre idonea documentazione rilasciata dal centro sanitario che lo ha in cura, nella documentazione non dovranno essere riportate da parte dei sanitari altre indicazioni salvo quella di affezione oncologica.

Art. 117 (Assistenza Anziani)

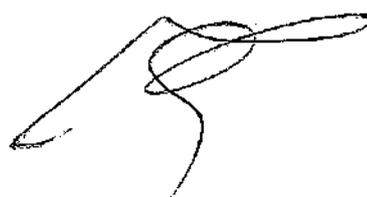
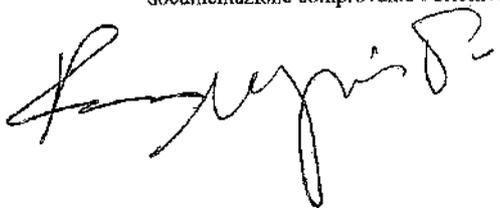
Per assistenza ad anziani conviventi, si intendono i lavoratori, assunti a tempo indeterminato, che convivano con anziani - legati da vincolo di parentela - che risultino non più autosufficienti. Per la richiesta del Part Time temporaneo il lavoratore dovrà produrre idonea documentazione rilasciata dal centro sanitario che ha in assistenza l'anziano e analogha documentazione, non sostituibile con autocertificazione - della effettiva convivenza tra lavoratore ed anziano.

Art. 118 (Assistenza minori di anni 3 a carico)

Per assistenza di minori di anni 3 a carico, si intende il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, che esercitando la patria potestà sul minore ed essendo quindi il solo genitore convivente con il minore intenda assisterlo sino al compimento dell'età per l'iscrizione nelle scuole materne. Per la richiesta del Part Time temporaneo il lavoratore dovrà produrre l'atto di nascita del minore, la certificazione inerente la effettiva costruzione dello stesso e la documentazione comprovante la sua natura di genitore unico, quale a titolo esemplificativo: atto di morte dell'altro genitore, sentenza di divorzio con assegnazione giudiziale del minore, sentenza di separazione legale con assegnazione giudiziale del minore, atto di affidamento per i tutori legali, certificazione comprovante la fattispecie del padre ignoto.

Art. 119 (Assistenza minori di anni 14 portatori di disabilità)

Per assistenza di minore di anni 14 portatore di disabilità, si intende il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, che intenda assistere un minore portatore di disabilità su cui eserciti la patria potestà o comunque la tutela legale sino al compimento del quattordicesimo anno di età per l'iscrizione nelle scuole materne. Per la richiesta del Part Time temporaneo il lavoratore dovrà produrre idonea documentazione comprovante l'effettivo stato di handicap psichico-fisico-motorio o intellettuale del minore.



Art. 120 (Trasformazione Part Time temporaneo in definitivo)

Ai lavoratori che, terminati i 36 mesi di massima durata del part time temporaneo, facciano richiesta di passaggio definitivo all'orario ridotto, le aziende riconosceranno un titolo di preferenza nel passaggio, sempre che le esigenze organizzative dell'impresa lo consentano.

Art. 121 (Richiesta di annullamento del Part Time temporaneo)

In caso di richiesta da parte del lavoratore in part time temporaneo di interrompere la prestazione lavorativa ridotta prima della sua naturale scadenza, è facoltà dell'azienda valutarne positivamente la domanda, sempre che non si sia provveduto ad effettuare una assunzione a tempo determinato per la copertura delle ore lavorative mancanti.

Art. 122 (Deleghe all'Ente Bilaterale di riferimento)

Le Parti delegano l'Ente Bilaterale di riferimento per la valutazione della reale applicazione del presente istituto e per individuare eventuali modifiche che lo possano rendere più rispondente alla volontà delle aziende di facilitare i lavoratori sottoposti a temporanei momenti di minore capacità/disponibilità lavorativa.

TITOLO XXIV
Trattamento Economico

Art. 123 (voci retributive)

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- paga base nazionale;
- indennità di funzione direttive;
- scatti di anzianità di servizio maturati;
- terzi elementi provinciali ove esistessero;
- eventuali assegni ad personam.

Art. 124 (divisore orario)

La quota oraria della retribuzione sia normale che di fatto si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

- per il personale la cui durata di lavoro è di 40 ore settimanali: 168

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.

Art. 125 (Paghe contrattuali)

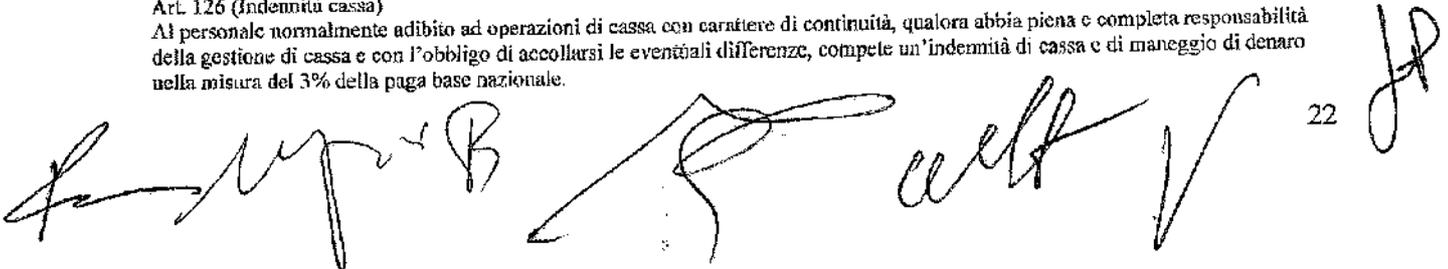
Con decorrenza dal primo giorno di applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro le paghe basi conglobate sono le seguenti aggiornate come dalle tabelle in allegato in base all'inflazione anno 2010-2012 e al coefficiente indici ISTAT prezzi al consumo per le famiglie operai e impiegati Gennaio 2010 - Gennaio 2022 coefficiente 1,164

LIVELLO	RETRIBUZIONE CONVENZIONALE DI RIFERIMENTO
Quadri	1.629,60
I	1.571,40
II	1.396,80
III	1.280,40
IV	1.222,20
V	1.193,10
VI	1.164,00

* indennità quadro di cui all'articolo 44, pari a 29,10 €.

Art. 126 (Indennità cassa)

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa e con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 3% della paga base nazionale.



Art. 127 (Modello di cedolino paga)

Le aziende dovranno consegnare ai lavoratori, il giorno fissato per il pagamento dello stipendio, un cedolino paga che sia conforme per contenuti ed intelligibilità che le Parti dovranno sottoscrivere per mezzo di un verbale di accordo.

TITOLO XXV

Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari

Art. 128 (Condizioni di miglior favore)

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto alla data di stipulazione del presente accordo. Le eventuali eccedenze tabellari saranno conservate come "l'assegno ad personam".

Art. 129 (Procedure di prima applicazione del presente contratto)

In sede di prima applicazione del presente contratto nelle aziende che hanno già in forza personale ora inquadrato con altri contratti collettivi andrà seguita la seguente procedura:

- a) comunicazione a tutti i lavoratori del cambio di contratto;
- b) consegna a tutti i lavoratori di copia del contratto con annessa specificazione del nuovo livello di inquadramento in cui migreranno;
- c) comunicazione, anche unita alla nota di cui al punto b) della nuova composizione delle voci retributive che andranno così a comporsi:
 - 1) paga base prevista per il livello di inquadramento;
 - 2) eventuali eccedenze retributive nella paga base del trattamento vecchio rispetto al nuovo andranno pagate quale assegno ad personam non riassorbibile e valevole per tutte le voci della retribuzione differita;
 - 3) eventuali eccedenze retributive derivanti da diversi istituti contrattuali, siano essi nazionali/territoriali/aziendali, andranno mantenute quali voci retributive, non valide ai fini della retribuzione differita, e riassorbibili nel caso di rinnovi, mediante il presente contratto ed i suoi contenuti, in analoghe causali.

TITOLO XXVI

Mensilità Aggiuntive

Art. 130 (Tredicesima)

In occasione delle festività natalizie l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

TITOLO XXVII

Fondo Pensioni Integrativo

Art. 132 (Adempimenti Legge 335/95)

Le parti in ottemperanza alla legislazione vigente in materia pensionistica si danno atto della disponibilità ad intraprendere un percorso per l'attivazione di idonei strumenti pensionistici a livello contrattuale o interconfederale. In ottemperanza della legge 335/95 i dipendenti delle Aziende applicanti il presente CCNL potranno richiedere l'attivazione, nelle forme e nei modi stabiliti dalla citata legge e dai regolamenti ministeriali in materia, di strumenti assicurativi personali. Le Aziende potranno, mediante stipula di accordi aziendali, individuare forme di miglior favore per i dipendenti in presenza di specifiche convenzioni.

Art. 133 (Competenze)

Le Parti, fermi restando i diritti individuali e collettivi previsti dalla normativa vigente, decidono di demandare all'Ente Bilaterale di pertinenza la gestione degli eventuali adempimenti connessi con la creazione ed attivazione di un fondo pensionistico chiuso.

NOTA A VERBALE

Le parti si danno atto che nel termine di sei mesi si incontreranno per monitorare la fattibilità di quanto previsto al primo comma dell'art. 132 in merito all'attivazione di un Fondo Integrativo Pensioni chiuso.

TITOLO XXVIII

Doveri del personale e Norme Disciplinari

Art. 134 (Obbligo del prestatore di lavoro)

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri connessi con la sua mansione, di usare modi cortesi con la clientela, di rispettare scrupolosamente le disposizioni amministrative e di legge specie per quanto attiene ai lavoratori a contatto con



merci alimentari sempre che gli adempimenti siano di competenza per mansione ed inquadramento. Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le dotazioni strumentali e i materiali di consumo, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

Il lavoratore ha l'obbligo di uniformare il proprio comportamento con i colleghi al massimo rispetto delle possibili differenze di razza, sesso, religione e cultura che possano esistere tra i colleghi. E' altresì obbligatorio il rispetto del Testo Unico n. 196/03 per i dipendenti che per motivi di lavoro vengano a conoscenza dei dati sensibili dei propri colleghi.

Art. 135 (Divieti)

E' vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della azienda. Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito. Il datore di lavoro a sua volta non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario. Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione. Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

Art. 136 (Giustificazioni 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. Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione di possibili sanzioni maggiori.

Art. 137 (Rispetto orario di lavoro)

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro. Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 139.

Art. 138 (Comunicazione mutamento di domicilio)

E' dovere del personale di comunicare immediatamente all'azienda ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio che durante i congedi. Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla azienda per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'azienda.

Art. 139 (Provvedimenti disciplinari)

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) richiamo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;
- 2) richiamo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 123;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

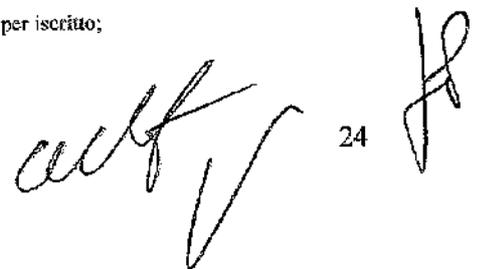
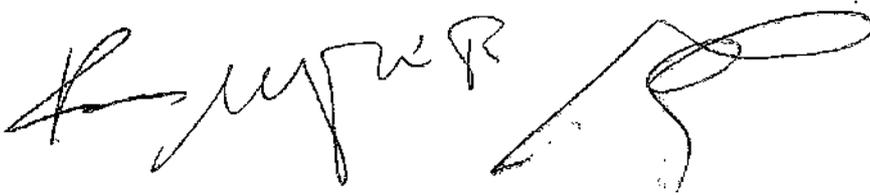
- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi;
- non curi con scrupolo la consegna di valori ricevuti per servizio;
- utilizzi per scopi impropri e/o estranei al servizio gli accessi alla rete internet o alla posta elettronica dell'azienda, dipendentemente dal carico di lavoro presente;
- fumi nei locali aziendali, ad eccezione delle aree previste ove queste siano disponibili.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata e per la seconda mancanza di diligenza nella consegna di valori di clienti se nell'anno in corso è già stata inflitta una multa per analogo motivo;
- utilizzi senza specifica autorizzazione dell'azienda connessione alla rete e/o telefoniche a tariffazione speciale.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 134;



- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza previste dal Decreto Legislativo 626/94, 81/2008 introdotti con DL 108/2009 e successive modificazioni;
 - l'abuso di fiducia, la concorrenza sleale;
 - l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
 - la recidiva oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi, e per la terza mancanza di diligenza nella consegna di valori dei clienti se nell'anno in corso è già stata comminata la sospensione per analogo motivo;
 - l'utilizzo per fini diversi da quelli d'ufficio e comunque senza specifica autorizzazione scritta del datore di lavoro, degli archivi sui dati sensibili dei clienti raccolti ai sensi della vigente normativa sulla privacy e connessi con l'attività dell'Azienda
 - fumare in locali o aree a rischio di incendio o esplosione, purché correttamente segnalate ai sensi della normativa vigente.
- L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

Art. 140 (Codice disciplinare)

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente Titolo nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 141 (Normativa provvedimenti disciplinari)

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata entro 15 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue controdeduzioni. Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché l'azienda ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

TITOLO XXIX Composizione delle Controversie

Art. 142 (Campo di intervento)

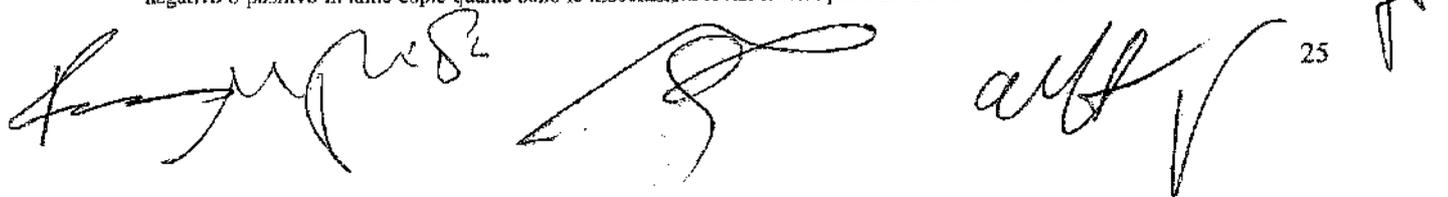
Per tutte le controversie individuali e collettive relative all'applicazione del presente contratto è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e modalità stabilite dal presente articolo. Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, ed alla legge 20 maggio 1970, n. 300, e successiva 11 maggio 1990, n. 108, non derivanti da provvedimento disciplinare, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione. Tutte le eventuali controversie inerenti il presente C.C.N.L. potranno essere demandati a richiesta anche da una sola delle parti contrattuali stipulanti alla Commissione di Conciliazione paritetica locale o nazionale di cui all'art. 58 e 59 del presente contratto.

Art. 143 (Commissione di Conciliazione paritetica nazionale). La Commissione di Conciliazione paritetica nazionale è composta da 6 rappresentanti dei datori di lavoro e da 6 rappresentanti dei lavoratori dipendenti in misura paritetica e può articolarsi in sottocommissione riguardanti i vari settori. La Commissione nazionale avrà sede presso una delle associazioni imprenditoriali.

La Commissione di Conciliazione paritetica Nazionale ha il compito di fare applicare il presente contratto e i vari accordi nazionali e locali riguardanti i rapporti di lavoro nelle aziende. Le vertenze di carattere generale riguardanti l'applicazione e l'interpretazione del presente contratto e i vari accordi nazionali e locali, prima di qualsiasi azione, devono essere inviate all'esame della commissione di conciliazione paritetica nazionale, per il tentativo di amichevole componimento, dopo che tali controversie sono state già esaminate dalla commissione di conciliazione paritetica locale e hanno prodotto esito negativo. Naturalmente la commissione di conciliazione paritetica locale era stata convocata dalla associazione imprenditoriale locale che essendosi pronunciata nei 20 giorni dal ricevimento sull'oggetto della controversia con esito negativo sottoscritto con verbale, domanda alla commissione paritetica nazionale copia del verbale negativo per tentare la conciliazione amichevole in seconda istanza entro e non oltre 10 giorni dal ricevimento del verbale. Anche in caso di mancato accordo per il rinnovo, la stipula degli integrativi locali dovrà essere esperito il tentativo di conciliazione attraverso la commissione di conciliazione paritetica nazionale. Inoltre la commissione di conciliazione nazionale paritetica, nel caso che l'accordo non venga raggiunto, per decisione collegiale potrà chiedere l'intervento del Ministero del Lavoro. La commissione di conciliazione paritetica nazionale ha il compito di favorire la costituzione dell'Ente Bilaterale a livello nazionale su basi paritetiche delle associazioni dei datori di lavoro e lavoratori dipendenti. La commissione di conciliazione paritetica nazionale ha il compito di coordinamento delle commissioni di conciliazione al fine di migliorare l'attività conciliativa.

Art. 144 (Commissioni di conciliazione paritetiche territoriali)

Le associazioni sindacali locali dei datori di lavoro dovranno designare in misura paritetica i rappresentanti effettivi e supplenti in seno alla commissione di conciliazione paritetica locale, fatto restando che manchi la designazione da parte di qualcuna delle associazioni sindacali, che però possono designare successivamente il componente, la commissione per la risoluzione delle controversie può operare lo stesso. Le suddette commissioni avranno la sede presso una delle associazioni dei datori di lavoro locali aderenti alle associazioni nazionali stipulanti il presente contratto. La commissione è convocata dall'associazione imprenditoriale locale interessata ogni qualvolta è fatta la richiesta con lettera raccomandata da una delle parti rappresentate. La richiesta deve essere motivata indicando l'oggetto della controversia e la commissione entro 20 giorni dovrà esaminarla e sottoscrivere un verbale negativo o positivo in tante copie quante sono le associazioni locali facenti parte della commissione. In caso di mancato accordo la



commissione di conciliazione paritetica territoriale domanda alla commissione di conciliazione paritetica nazionale il verbale di accordo negativo per esperire il secondo tentativo di conciliazione ed infine deposita numero 2 copie del verbale presso l'ufficio provinciale del lavoro competente per territorio. I verbali di conciliazione o di mancato accordo dovranno essere sottoscritti dalle parti interessate e dai componenti la commissione e in caso di mancato accordo dovranno contenere le motivazioni del mancato accordo ed eventuali soluzioni parziali sulle quali le parti concordano. Le commissioni di conciliazione istituite con accordo sindacale tra le parti stipulanti il C.C.N.L. devono essere comunicate all'Ente Bilaterale di pertinenza per includerli nell'archivio dei contratti.

TITOLO XXX

Risoluzione Del Rapporto Di Lavoro - Preavviso

Art. 145 (Scioglimento del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2118 cod.civ.)

Dal 12 marzo 2016, al fine di contrastare il fenomeno delle c.d. "dimissioni in bianco", le dimissioni (volontarie o per giusta causa) e la risoluzione consensuale del contratto di lavoro devono essere comunicate al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematica (art. 26, comma 1, Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151). In particolare, il Decreto Ministeriale del 15 dicembre 2015 definisce le modalità, gli standard e le regole tecniche per la comunicazione telematica delle dimissioni.

Art. 146 (Recesso ex art. 2119 cod. civ.)

Ai sensi dell'art. 2119 cod. civ., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa). La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi. A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo:

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- l'esecuzione di lavori per conto proprio o di terzi, senza autorizzazione del datore di lavoro;
- il comportamento tendente a creare costrizione psicologica e/o fisica fra i dipendenti motivato da comportamenti discriminatori e/o da molestie sessuali.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui al successivo art. 154.

Art. 147 (Normativa)

Nelle Aziende comprese nella sfera di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'art. 35, legge 20 maggio 1970, n. 300, nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 cod. civ. e art. 66 del presente contratto) o per giustificato motivo con preavviso, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento. In caso di licenziamento per giustificato motivo con preavviso il lavoratore può chiedere entro 8 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 5 giorni dalla richiesta. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace. Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

Art. 148 (Nullità del licenziamento)

Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di razza, sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 149 (Nullità del licenziamento per matrimonio)

Ai sensi dell'art. 1, legge 9 gennaio 1963, n. 7, è nullo il licenziamento della lavoratrice attuato a causa del matrimonio; a tali effetti si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento intimato alla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto seguita la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa. Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle lettere a), b) e c) del terzo comma dell'art. 2, legge 30

dicembre 1971, n. 1204, e cioè: licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine per il quale è stato stipulato. Per quanto attiene alla disciplina delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo specificato nel primo comma del presente articolo, si rinvia alla normativa vigente.

Art. 150 (Licenziamento simulato)

Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione. Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

Art. 151 (Periodo di preavviso)

I termini di preavviso, calcolati in giornate di calendario per ambedue le parti contraenti sono:

Qualifica/Anzianità	- 5 anni	+5 - 10 anni	+ 10 anni
Quadri	75	120	180
I Livello	60	90	150
II Livello	45	75	120
III Livello	30	60	90
IV Livello	30	45	60
V Livello	20	30	45
VI Livello	15	20	30

Il periodo di preavviso non può coincidere con le ferie, con il congedo matrimoniale e la malattia. Il periodo di preavviso si calcola dal 1° e dal 16° giorno di ciascun mese.

Art. 152 (Preavviso per dimissioni)

In caso di dimissioni del lavoratore il periodo di preavviso sarà pari al 50% della durata di cui al precedente articolo.

Art. 153 (Decorrenza del periodo di preavviso)

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso, sarà computato agli effetti del T.F.R..

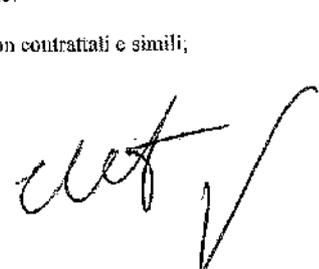
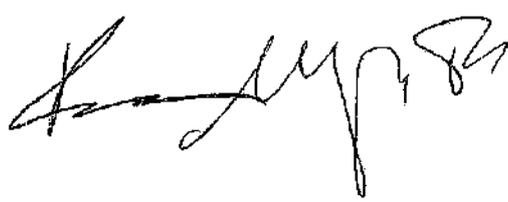
Art. 154 (Indennità sostitutiva del preavviso)

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 cod. civ. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta un'indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui all'art. 123 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.

Art. 155 (Trattamento di fine rapporto)

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo. Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di una tantum, gratificazioni straordinarie non contrattate e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 98, 154 e 156;



- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 95;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 cod. civ., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indebitate economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Ai sensi del precedente art. 132, i lavoratori, in possesso dei requisiti di legge previsti dalla legge 335/95, che hanno optato per l'attivazione dei versamenti sul fondo pensionistico integrativo, non avranno diritto a percepire gli importi previsti dal presente articolo.

Art. 156 (Decesso del dipendente)

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 157 (Corresponsione del trattamento di fine rapporto)

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto. L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Art. 158 (Dimissioni)

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 155. Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per via telematica come previsti dall'art. 26, comma 1, Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151, e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 151 del presente contratto. Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo di cui all'art. 154. Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 159 (Dimissioni per matrimonio)

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1, legge 9 gennaio 1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese all'ufficio del lavoro. La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto dall'art. 155 con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso. Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 151 e confermate, a pena di nullità, all'ufficio del lavoro entro il termine di un mese. La previsione di cui al secondo comma del presente articolo non vige per le lavoratrici, in possesso dei requisiti di cui alla Legge 335/95, che hanno deciso di utilizzare i ratei maturati di TFR per l'attivazione del fondo pensionistico integrativo.

Art. 160 (Dimissioni per maternità)

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 97 del presente contratto.

TITOLO XXXI Sicurezza sul Lavoro

Art. 161 (Premessa)

Le Parti stipulate il presente CCNL riconoscono la massima importanza alla puntuale e corretta applicazione delle norme a tutela e salvaguardia dei lavoratori. Le Parti, altresì, riconoscendo che l'insieme delle diverse norme e responsabilità che il Legislatore ha posto a carico delle Aziende risultano, nel complesso, di difficile applicazione in tutte quelle realtà produttive di piccole e medio piccole dimensioni, attribuiscono la massima importanza ad una gestione partecipativa, tra i diversi soggetti sociali interessati, per garantire la corretta applicazione delle norme.

Art. 162 (Richiami normativi)

Per l'attuazione delle disposizioni inerenti la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro di cui al D.Lg. 81/2008 e agli artt. 18, 19 e 20 del Decreto Legislativo n.626/94 e ai sensi delle successive modificazioni, si rimanda all'allegato C al presente contratto. Le Parti, in previsione degli effetti della legge 30/2003, riaffermano la massima importanza che le norme di tutela previste nel Decreto legislativo 626/94 e successive modificazioni, vada inteso a tutela della totalità dei lavoratori presenti nel sito aziendale, indipendentemente dalla natura giuridica del rapporto che li lega alla Azienda.

28 H

Art. 163 (Adempimenti preliminari)

Tutte le Aziende che applicheranno il presente contratto collettivo dovranno entro il termine perentorio di 90 giorni effettuare gli adempimenti connessi con la valutazione del rischio ed informarne i lavoratori mediante apposita comunicazione da rendere visibile a tutti.

Art. 164 (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza - RLS)

Nelle Aziende con più di 15 dipendenti, ai sensi del richiamato Allegato C al presente CCNL, dovranno essere eletti dai lavoratori i rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS), ai suddetti verranno riconosciute le tutele di cui alla legge 300/70.

Art. 165 (Disposizioni finali)

Le Parti, richiamando il secondo comma dell'articolo 106, si impegnano, in sede di Ente Bilaterale, ad individuare ogni e qualsiasi strumento che possa semplificare gli adempimenti connessi alla materia, mediante la delega di determinate competenze e/o funzioni a soggetti terzi che ne assumano la responsabilità.

NOTA A VERBALE Le Parti intendono ribadire che le previsioni di cui all'articolo 128, vanno intese sempre e comunque come semplice possibilità di delegare a soggetti terzi funzioni e/o responsabilità commesse con la normativa sulla sicurezza ma in nessun modo che in sede di trattativa tra le Parti sia possibile diminuire o modificare le tutele o le previsioni della vigente normativa.

CHLARIMENTO A VERBALE La applicabilità nelle Aziende applicanti il presente Contratto collettivo delle forme flessibili di impiego flessibili, previste dalla Legge 30/03, è sempre sottoposta alla individuazione degli strumenti atti alla tutela ed alla applicazione della normativa sulla Sicurezza.

TITOLO XXXI

Tutela della Dignità e Parità dei lavoratori

Art. 166 (Tutela delle lavoratrici madri)

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

Art. 167 (Pari Opportunità)

In armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE 13 dicembre 1984, numero 636 e dalle disposizioni della Legge 10 aprile 1991, numero 125, le parti riconoscono l'esigenza di dare concreta applicazione alle previsioni della legge sulla Pari Opportunità Uomo - Donna, con particolare riguardo all'accesso alla formazione ed alle mansioni direttive e di rimuovere gli ostacoli che non consentono una effettiva parità di opportunità nel lavoro.

Art. 168 (Azioni Positive)

Le aziende, d'intesa con le Organizzazioni firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, adotteranno misure concrete per garantire un pari diritto di accesso alla formazione ed informazione del personale femminile. Tali azioni positive si indirizzeranno principalmente nell'individuazione di metodologie formative, di aggiornamento e/o di riqualificazione che prevedano l'utilizzo di media e la fruizione on-site tale da non rendere necessaria la frequenza di corsi esterni che richiedano trasferte oltre il normale orario di lavoro.

Art. 169 (Molestie sui luoghi di lavoro)

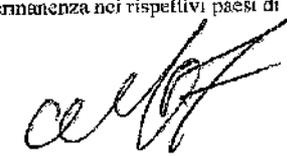
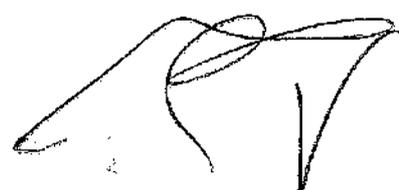
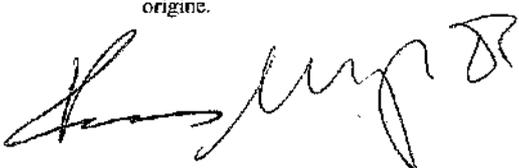
Le aziende si adopereranno per eliminare dai luoghi di lavoro qualsiasi comportamento o prassi che possa costituire forma di coercizione della persona umana, con particolare attenzione per la sfera delle molestie sessuali.

Art. 170 (Lavoratori di lingua non italiana)

Le aziende favoriranno l'utilizzazione da parte di lavoratori extracomunitari delle previsioni di cui all'art. 95 del presente CCNL per l'accesso a corsi di formazione per il conseguimento di una conoscenza basilica della lingua italiana.

Art. 171 (Lavoratori extracomunitari)

Nella programmazione delle ferie, le aziende che occupino lavoratori stranieri con il proprio nucleo familiare nel Paese di origine, favoriranno il raggruppamento dei giorni di ferie al fine di consentire un congruo periodo di permanenza nei rispettivi paesi di origine.



Art. 172 (Aspettativa per tossicodipendenza)

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, un periodo non superiore a tre anni. Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita. I lavoratori familiari di un tossicodipendente, possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile. Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate di idonea documentazione redatta dai servizi sanitari dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 173 (Aspettativa per alcolismo)

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di alcolismo, i quali intendono 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 assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, un periodo non superiore a un anno. Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita. I lavoratori familiari di un alcolista, possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile. Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate di idonea documentazione redatta dai servizi sanitari dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 174 (Salubrità degli ambienti di lavoro)

Le aziende sono tenute, nel più rigoroso rispetto delle normative vigenti e delle sensibilità individuali, a promuovere tutte le azioni utili tese ad eliminare il fumo di sigaretta dai luoghi di lavoro.

Art. 175 (Tutela dei lavoratori genitori di portatori di disabilità)

Le aziende riconosceranno ai lavoratori che siano genitori di handicappati non autosufficienti, con documentazione comprovante emessa da competente struttura del Servizio Sanitario Nazionale, un titolo di preferenza per la concessione del periodo di ferie e per le richieste di trasformazione del regime orario del rapporto di lavoro.

Art. 176 (Mobbing)

La Corte di Cassazione con la Sentenza n. 20774/2018, che è intervenuta sul tema fornendo una attenta valutazione della condotta di mobbing posta in essere su un dipendente da parte del datore di lavoro. La Suprema Corte, a tal proposito, ricorda che in tali contesti non bisogna tenere in considerazione soltanto del rischio specifico insito nello svolgimento del rapporto di lavoro, ma anche di tutti i rischi specifici impropri ad esso collegati.

Le Parti stipulanti il presente CCNL riconoscono la gravità del fenomeno conosciuto come mobbing ed intendono contrastarlo con ogni mezzo. A tal fine le Parti delegano l'Ente Bilaterale ad individuare idonei strumenti di prevenzione e formazione che consentano di sradicare il fenomeno delle illecite pressioni e/o violenze che si possono manifestare tra i dipendenti.

NOTA A VERBALE Le Parti intendono considerare il Mobbing, per quanto attiene la gestione disciplinare dello stesso, come una fattispecie ricompresa nelle previsioni del licenziamento senza diritto al preavviso.

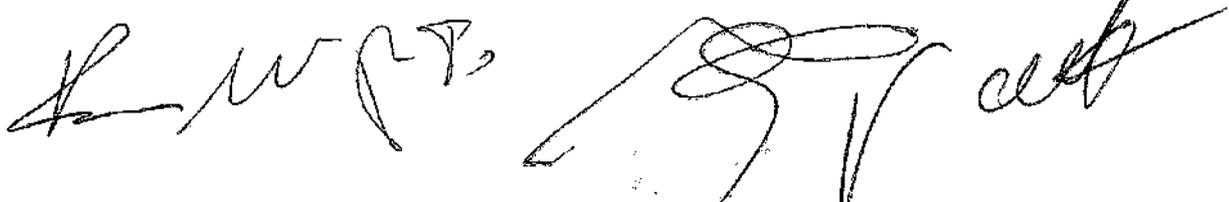
**TITOLO XXXIII
Relazioni Sindacali**

Art.177 (Relazioni Nazionali)

Le parti si danno reciprocamente atto dell'importanza ascrivibile ad un sistema di relazioni industriali basato sulla concertazione e sul raffreddamento delle vertenze collettive. A tal proposito le Parti stipulanti si incontreranno annualmente, entro il mese di marzo di ciascun anno, per una valutazione congiunta sull'andamento del settore e dei trend occupazionali. Nella stessa riunione si valuteranno le proposte avanzate dall'Ente Bilaterale al fine di rendere operative le eventuali proposte avanzate in tema di inquadramento di nuove figure professionali o di mutamento dei contenuti di professionalità per mansioni già definite nel testo contrattuale ma interessate da profondi mutamenti inerenti le tecnologie di applicazione.

Art. 178 (Relazioni Territoriali)

Le parti, consapevoli delle differenziazioni presenti nelle aziende del terziario e delle diverse realtà territoriali, si riuniranno - su richiesta di una delle parti - su base regionale per la valutazione dell'andamento occupazionale e del mercato del lavoro nel territorio.



Art. 179 (Rappresentanze Sindacali Unitarie)

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL costituiranno nei luoghi di lavoro con più di 15 dipendenti le Rappresentanze Sindacali Unitarie - RSU - così come delineate negli accordi interconfederali sottoscritti dalle Associazioni stipulanti tramite l'Accordo Interconfederale nel Testo Unico sulla Rappresentanza nel gennaio del 2014. L'elezione delle RSU avverrà con le modalità e le procedure descritte nel Testo Unico sulla rappresentanza sindacale del 2014.

Art. 180 (Clausola di salvaguardia)

Ai sensi dell'Accordo interconfederale sulle Rappresentanze Sindacali Unitarie allegato al CCNL, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto collettivo, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA, ai sensi di quanto previsto dalla Legge 300/70.

Art. 181 (Regolamento elettorale RSU)

Per la regolamentazione dell'elezione delle RSU le Parti sottoscrivono l'Accordo Interconfederale del testo Unico sulla Rappresentanza sottoscritto dalle Associazioni datoriali e dalle OO.SS nel gennaio 2014.

Art. 182 (Contrattazione aziendale)

Nelle aziende che abbiano più di 15 dipendenti potranno essere concordate particolari norme riguardanti:

- turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi d'orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
- eventuali forme di flessibilità;
- part-time;
- determinazione dei turni feriali;
- contratti a termine;
- accesso alla formazione;
- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21, legge n. 300/70;
- erogazioni economiche strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa; La relativa contrattazione dovrà svolgersi con l'intervento delle Organizzazioni locali aderenti o facenti capo alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL e, per i datori di lavoro, del CST competente.

Art. 183 (Assemblea)

Nelle aziende con più di 15 dipendenti, la RSU e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL potranno indire Assemblee retribuite dei lavoratori nella misura massima di 10 ore annue, durante la normale prestazione lavorativa. La comunicazione di indizione dell'assemblea dei lavoratori dovrà essere notificata almeno 3 giorni lavorativi prima dello svolgimento dell'assemblea stessa. Ai sensi della legge 300/70 l'azienda è tenuta a consentire l'accesso di dirigenti sindacali esterni, i cui nominativi vanno comunicati contestualmente alla richiesta di assemblea, ed a mettere a disposizione un locale idoneo.

Art. 184 (Referendum)

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti dalla RSU tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Art. 185 (Delegato Provinciale)

Al fine di garantire la tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti da aziende con meno di 15 dipendenti, le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL nomineranno un Delegato Sindacale Territoriale (DST). Al Delegato Sindacale Territoriale saranno riconosciuti i diritti di informazione presso le Aziende con meno di 15 dipendenti presenti nel territorio di competenza, oltre all'esercizio della tutela dei lavoratori nei casi ricorrenti nella previsione dell'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970. L'attivazione del Delegato Sindacale Territoriale avverrà mediante la riscossione da parte delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL di una trattenuta - a carico del datore di lavoro - pari al costo di un'ora all'anno per dipendente. La retribuzione di riferimento sarà quella del terzo livello contrattuale. Il versamento verrà effettuato su apposito conto corrente bancario intestato alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL.

Art. 186 (Attivazione della trattenuta per il Delegato Provinciale)

L'attivazione di quanto disposto dall'articolo precedente avverrà a seguito di specifico accordo sindacale tra le Parti firmatarie in ambito di Ente Bilaterale.



Art. 187 (Deleghe Sindacali)

I lavoratori potranno rilasciare delega al datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore della O.S., firmataria del presente CCNL, a cui aderiscano. Le deleghe sindacali si intenderanno rinnovate di anno in anno salvo disdetta da inviare entro il mese di settembre di ciascun anno. L'importo delle deleghe sarà pari all'1% della paga base conglobata, per quattordici mensilità, salvo diversa disposizione della O.S. titolare della delega. Le deleghe dovranno contenere la specifica liberatoria rilasciata dal lavoratore interessato al trattamento dei suoi dati sensibili. L'assenza della liberatoria di cui al comma precedente libera l'azienda dal dover compiere sia la trattenuta sulla busta paga sia ogni qualsiasi elaborazione statistico - organizzativa.

Art. 188 (Quote di riserva per le categorie numericamente minori)

Per tutte le aziende in cui si opererà l'attivazione delle RSU, si dovrà garantire la presenza tra i dirigenti eletti di almeno un componente per tutte le categorie presenti in azienda. A titolo solo esemplificativo: Quadri, Ricercatori, Venditori ed altre eventuali categorie che, pur ricomprese nella generalità dei lavoratori dipendenti, abbiano specificità rispetto alla ruaggiornanza dei dipendenti.

Art. 189 (Dirigenti sindacali)

Agli effetti di quanto stabilito nel presente contratto collettivo, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte: a) degli organi direttivi o collegiali nazionali o territoriali delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL; b) di RSU costituite ai sensi dell'art. 19, legge 20.5.70 n. 300 e del protocollo allegato al presente contratto collettivo, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 15 dipendenti. L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata alla ditta e al rispettivo CST competente, per quanto riguarda i dirigenti di cui al punto a), mentre per i dirigenti eletti in base al punto b) valgono le norme del citato Accordo interconfederale sulle RSU.

Art. 190 (permessi sindacali ex punto a) dell'articolo 181)

I componenti dei Consigli o Comitati di cui al punto a) dell'art. 181 hanno diritto ai necessari permessi o congedi retribuiti, per partecipare alle riunioni degli Organi suddetti, nella misura massima di 75 ore annue. Qualora il dirigente sindacale di cui al presente articolo sia contemporaneamente componente di più Consigli o Comitati di cui al precedente punto. a) dell'art. 181, potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 ore annue.

Art. 191 (Permessi retribuiti RSU)

I componenti delle RSU di cui al punto lett. b), art. 181, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. I permessi di cui al presente articolo saranno complessivamente pari a 12 ore mensili nelle aziende con più di 200 dipendenti e di 1 ora e mezza all'anno per ciascun dipendente nelle aziende con meno di 200 dipendenti. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al comma 1 deve dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite la RSU.

Art. 192 (Permessi non retribuiti RSU)

I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 188, hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono dare comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 giorni prima tramite la RSU.

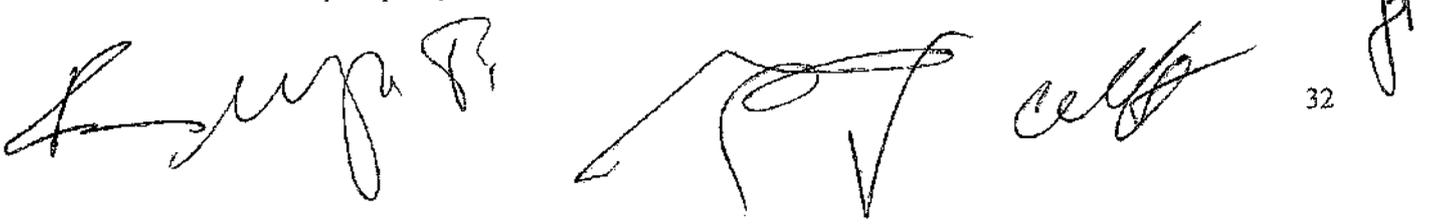
Art. 193 (Aspettativa per incarichi sindacali)

I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

Art. 194 (COVELCO)

Al fine di garantire la funzionalità di quanto disposto nel presente titolo viene attivata una trattenuta pari allo 0,20% della retribuzione lorda, ripartita per lo 0,10% a carico del datore di lavoro e per lo 0,10% a carico del lavoratore, che dovrà essere versata presso un Ente incaricato della riscossione. Tale trattenuta viene denominata Contributo per le Vertenze di Lavoro Collettive (COVELCO). La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,10% della retribuzione lorda paga base e contingenza. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione agli strumenti di gestione bilaterale del contratto". Del mancato pagamento delle quote COVELCO l'Azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata r.r. al CST competente.

NOTA A VERBALE Le Aziende che applicheranno il presente contratto collettivo, effettueranno da subito la trattenuta mensile che provvederanno a versare in una unica soluzione appena le Parti stipulanti avranno attivato la convenzione con l'Ente esattore. Successivamente a questa prima fase transitoria, i versamenti andranno effettuati mensilmente.



TITOLO XXXIV
Ente Bilaterale

Art. 195 (Ente bilaterale)

Le parti stipulanti, concordano per migliorare la gestione partecipativa del presente contratto collettivo, di aderire ad un Ente Bilaterale di riferimento che avrà le seguenti finalità:

gestire i contratti di formazione e lavoro;

- incrementare l'occupazione;
- realizzare corsi di formazione professionali;
- svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro;
- ricevere dalle associazioni territoriali gli accordi collettivi territoriali e aziendali, curandone la raccolta e provvedere, a richiesta, alla loro trasmissione al C.N.E.L. come previsto dalla legge;
- emettere parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro relativamente a specifiche figure professionali;
- esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o contratto a tempo parziale;
- promuovere la nascita degli Enti Bilaterali Regionali, Territoriali e dei centri di servizio, specialmente nelle aree maggiormente rappresentative;
- costituire un fondo di previdenza per fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche sotto forma di rendita e capitale che potrà associare lavoratori dipendenti e datori di lavoro;
- gestire, con criteri mutualistici, l'erogazione delle prestazioni in materia di malattie, infortuni, maternità, ecc.;
- realizzare iniziative di carattere sociale;
- istituire comitato di vigilanza nazionale;
- promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché altri organismi orientati ai medesimi scopi;
- favorire attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché favorire il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
- seguire le problematiche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;
- svolgere tutti gli altri compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva e/o dalle norme di legge.

L'Ente Bilaterale di riferimento, dovrà dotarsi di una commissione di conciliazione paritetica nazionale con il compito di dirimere eventuali controversie.

L'Ente Bilaterale di riferimento saranno composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori dipendenti.

L'Ente Bilaterale promuoverà tutte quelle iniziative che rispondano alle esigenze di ottimizzare le risorse interne.

Art. 196 (Finanziamento dell'Ente Bilaterale)

Il finanziamento dell'Ente Bilaterale avverrà tramite contribuzione sia da parte del Datore di lavoro che con una quota a carico del lavoratore che saranno stabilite con l'adesione ad un Ente Bilaterale di riferimento.

Art. 197 (Funzioni di promozione e attivazione della formazione continua in seno all'Ente Bilaterale)

Le Parti demandano all'Ente Bilaterale di riferimento la gestione progettuale e l'attivazione di un apposito Gruppo di Lavoro Task Force, teso a creare una rete di supporto per l'erogazione di strumenti dedicati alla formazione ed all'aggiornamento professionale. Tali servizi, pur considerando la oggettiva differenziazione dei fabbisogni formativi tra le diverse categorie di lavoratori, dovrà fornire canali di accesso e moduli di interesse per la totalità dei lavoratori inquadrati dal presente CCNL. Una volta terminata la fase di progettazione e di avvio operativo di cui al primo comma, la Task Force dedicata, ferma restando la sua appartenenza all'Ente Bilaterale, si gestirà con propria autonomia amministrativa. Le nomine nella Cabina di Regia della Task Force saranno di competenza dell'Ente Bilaterale.

Art. 198 (Finanziamento del Gruppo di Lavoro Task Force)

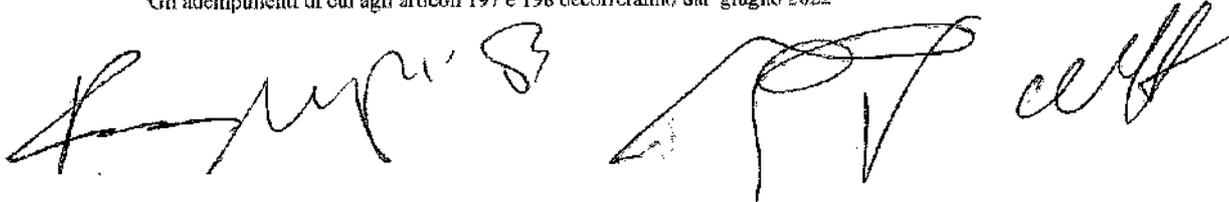
Per garantire le risorse necessarie alla fase di definizione progettuale e di attivazione operativa, viene attivato un apposito sistema di autofinanziamento. Detto sistema si articolerà secondo le seguenti modalità:

1) con il versamento in fase di prima applicazione, e per i lavoratori neo-assunti, successivamente, di una quota di adesione pari al 4% della retribuzione contrattuale, di cui il 3% a carico delle aziende e l'1% a carico dei lavoratori; 2) con il versamento a decorrere dall'anno successivo a quello di iscrizione di una quota di associazione al Fondo per la Formazione pari a € 25.00 (venticinque/00 Euro) di cui € 20.00 (venti/00 Euro) a carico delle aziende e € 5.00 (cinque/00 Euro) a carico dei lavoratori. Le quote annuali andranno versate nel mese di gennaio a cura delle aziende che applichino il presente CCNL.

La suddetta quota di pertinenza aziendale è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) di pari importo. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione al Fondo". Del mancato pagamento delle quote l'Azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata ar al CST competente.

NOTA A VERBALE Le Aziende che applicheranno il presente contratto collettivo, effettueranno da subito la irratemuta mensile che provvederanno a versare in una unica soluzione appena le Parti stipulanti avranno attivato la convenzione con l'Ente esattore. Successivamente a questa prima fase transitoria, i versamenti andranno effettuati mensilmente.

Gli adempimenti di cui agli articoli 197 e 198 decorreranno dal giugno 2022



Archivio Contratti

Art. 199 (Deposito contratto collettivo)

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'Organizzazione dell'Archivio della Contrattazione Selettiva ed ai sensi dell'art. 17 della L. 36/86, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL il presente contratto CCNL e successivi rinnovi o integrazioni.

TITOLO XXXVI
Decorrenza e Durata

Art. 200 (Decorrenza e durata)

Il presente contratto decorre dal 30 giugno 2022 e avrà scadenza il 31 dicembre 2026. Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore sino a che non sarà sostituito dal nuovo contratto nazionale che avrà comunque validità dal giorno successivo.

Allegati al contratto collettivo

- A) Minimi Tabellari 2022-2026;
- B) Regolamento 626/94 e successive modificazioni;
- C) Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro del 14 marzo 2020 tra Governo e Parti Sociali.
- D) Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021 sottoscritto con le Parti sociali e promosso dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.
- E) Indice IPCA anni 2010-2022
- F) Tabella inflazione anni 2010-2022
- G) Rivalutazione monetaria ISTAT 2010-202

Roma 14 Giugno 2022

PMI ITALIA - Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese.

Tommaso Cerciello
Alatasani Elena Petronila



S.I.A. Confisal - Sindacato Indipendente Agroalimentare.

Mario Ricci
886
Antonio Vassallo
Vassallo

S.I.A. - Confisal
SINDACATO INDIPENDENTE
SEGRETARIO FEDERAZIONE
NAZIONALE
Dott. MARIO RICCI