

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DI PARRUCCHIERI, BARBIERI ED ESTETICA

Testo Ufficiale
Roma, 22 Dicembre 2011
© 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.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DI PARRUCCHIERI, BARBIERI ED ESTETICA

Il giorno ventidue, nel mese di dicembre dell'anno duemilaundici, a seguito delle trattative iniziate in data 28 gennaio 2011 e dei successivi incontri in Roma si sono incontrate le sottodescritte organizzazioni sindacali:

CONFIMPRESEITALIA – Confederazione Sindacale Imprenditoriale; rappresentata dal Presidente Nazionale Dott. Guido D'Amico

CONFIMPRESE Artigianato – Federazione aderente a Confimprese Italia; rappresentata dal Coordinatore Nazione Sig. Bosi Claudio

A.C.S. - Associazione Cooperative di Servizi, rappresentata dal Presidente Nazionale Dott. Ferdinando Gorgoglione

E

C.S.E. Confederazione Indipendente Sindacati Europei

rappresentata dal Segretario Generale, Dott. Marco Carlomagno,

con l'assistenza di Roberto Fasciani (Delegato Nazionale CSE per le Federazioni del Settore Privato), Michele Giuliano (Segretario Generale CSE-FULSCAM Federazione Unitaria Lavoratori Servizi Commercio Alberghi e Mensa), Antonio Simonetto (Segretario generale CSE-FNILAPMI Federazione Nazionale Indipendente Lavoratori dell'Artigianato e Piccole e Medie Imprese), Daniela Matta (Segretario Generale CSE-FNLEI Federazione Nazionale Indipendente Lavoratori Emigrati e Immigrati), Andrea Badano (Segretario Generale CSE-DIR, Sindacato Managers, Dirigenti, Professionisti e Alte Professionalità del Settore Privato), Gregorio Maratato (Segretario Generale CSE-COOP, Sindacato Soci

CSE FULSCAM Michele Giuliano
CSE - FNILAPMI Antonio Simonetto

[Handwritten signatures and stamps]
CSE Roberto Fasciani
CSE Michele Giuliano
CONFIMPRESEITALIA
CONFIMPRESE ARTIGIANATO
CSE DIR Andrea Badano
CSE FNLEI Daniela Matta
CSE COOP. Gregorio Maratato
CSE FULSCAM Michele Giuliano
CSE - FNILAPMI Antonio Simonetto

Lavoratori e Dipendenti di Società Cooperative), Ivano Savioni (Segretario Generale CSE-FNILASU Federazione Nazionale Indipendente Lavoratori Atipici e Socialmente Utili),

Le sopra descritte Organizzazioni stipulano il presente contratto e lo riconoscono come valido strumento di governo che regola i rapporti tra la micro, piccola e media impresa ed i lavoratori dipendenti e i soci lavoratori delle aziende che operano nel settore del turismo

Le Parti, altresì si danno reciprocamente atto che la premessa, il testo contrattuale, gli allegati e gli accordi da esso richiamati costituiscono un unico corpo contrattuale.

3

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.

Roma, 22 Dicembre 2011



Tra

Le Parti Sociali Sindacati dei Lavoratori

C.S.E. Confederazione Indipendente Sindacati Europei

Il Segretario Generale



Marco Carlomagno

Roberto Fasciani

Michele Giuliano

Antonio Simonetto

Daniela Matta

Andrea Badano

Gregorio Matararo

Ivano Savioni

E



le Parti Sociali Datoriali

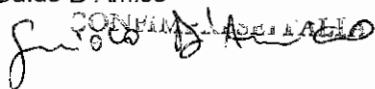
CONFIMPRESEITALIA

Confederazione sindacale datoriale

Associazione micro imprese e artigianato

Il Presidente Nazionale

Guido D'Amico




CONFIMPRESE Artigianato

Federazione dell' Artigianato aderente

A Confimprese Italia

Il Coordinatore nazionale Claudio Bosi



A.C.S.

Associazione Cooperative di Servizi

Il Presidente Nazionale

Ferdinando Gorgoglione

PREMESSA

CONFIMPRESEITALIA , Confimprese Artigianato, A.C.S. (Associazione Cooperative di Servizi) e CSE nella loro reciproca sfera d'interesse e autonomia hanno promosso il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori dipendenti e i soci lavoratori delle micro, piccole e medie imprese del settore dell'artigianato considerandolo momento qualificante della propria azione politica, tesa a individuare aree di azione condivisa e di promozione sociale in vantaggio dei rispettivi associati.

Le parti intendono sottolineare che nel presente CCNL è integralmente ricettivo dell'accordo quadro, tra governo e parti sociali, su tutti i contenuti del nuovo modello contrattuale sottoscritto il 22 gennaio 2009.

In questo momento di confronto le parti vedono nell'attuale fase di crisi globale dell'economia l'importanza strategica di focalizzare l'attenzione degli interventi pubblici nel sostegno dell'occupazione e della competitività delle Micro e Piccole e Medie Imprese, in altre parole del tessuto portante del sistema produttivo ed economico nazionale.

Le Organizzazioni sottoscrittrici del presente CCNL, credono che la fase della globalizzazione dell'economia, così come intesa dagli anni novanta a oggi, sia conclusa e che si sia aperto un nuovo scenario in cui, pur alla presenza di mercati aperti alla



competizione, vi sia una maggiore attenzione degli organi regolatori per le esigenze di tutela della coesione sociale dei diversi Paesi e delle regole della competizione.

La crisi di gran parte dei paesi industrializzati è molto profonda ma le parti reputano che emerga prepotentemente l'esigenza di arrivare nel minor tempo possibile a un nuovo ordinamento dei mercati finanziari mondiali, giacché l'attuale sistema di Bretton-Woods ha dimostrato la sua incapacità di governare una realtà finanziaria radicalmente mutata rispetto a quella in essere negli anni quaranta dello scorso secolo.

Il presente Contratto collettivo, è sottoscritto con la volontà delle Parti ad un confronto permanente tra le esigenze dell'impresa e i bisogni dei lavoratori. La formazione, i nuovi strumenti contrattuali, la maggiore flessibilità nel dialogo quale filo conduttore dell'Ente Bilaterale, il CSR, le carte blu dell'unione europea e la sicurezza negli ambienti di lavoro potrà assolvere il ruolo di tutela per i lavoratori che, nell'attuale ambiente, molto spesso non vedono concretarsi le possibilità altrimenti previste in analoghi contratti di settore. In considerazione dell'importanza che gli enti bilaterali rivestono per la strategia di creazione e di consolidamento dell'occupazione nel settore, le Parti, inoltre, ai sensi del comma 28 dell'Art. 1 della legge 247/2007, che attua la sottoscrizione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro e prevede la riforma degli ammortizzatori sociali, ritengono di fondamentale importanza la valorizzazione del ruolo dell'Ente Bilaterale delle imprese operanti nel settore dell'artigianato, anche al fine dell'individuazione di eventuali prestazioni aggiuntive rispetto a quelle assicurate dal sistema generale, così come specificatamente indicato alla lettera f) del comma 29 dell'Art. 1 della suddetta legge 247/2007.

Le parti concordano ed auspicano che l'Italia possa recepire la direttiva Europea, laddove dice che gli Stati membri potranno modificare la propria legislazione per consentire ai singoli lavoratori di sottoscrivere accordi individuali in materia di orario di lavoro con i propri datori di lavoro. L'orario di lavoro potrà arrivare fino a 60 ore settimanali. E il numero di ore viene considerato come media.

Le OO.SS. tramite l'Ente Bilaterale valorizzeranno il Fondo per la Formazione "INDIFORM" con lo scopo di concorrere alla formazione continua dei lavoratori, anche nelle aree - attualmente - non ricomprese dall'applicazione della Legge 388/2000.

Le Parti credono che lo strumento della Contrattazione collettiva mediante libera sottoscrizione da parte delle associazioni datoriali e sindacali di questo Contratto Collettivo Nazionale del settore dell'artigianato, sia ancora la miglior scelta possibile, nell'attuale ambiente sociale e produttivo del Paese.

Dette organizzazioni credono altresì che lo strumento dei CCNL debba essere aggiornato al fine di tendere verso tre aree di maggiore efficienza.

- La PRIMA, tendente a stabilire regole chiare e certe per il rinnovo contrattuale e per gli adeguamenti retributivi alle dinamiche inflattive.

- La SECONDA, tendente a ridurre il contenzioso tra le Parti attraverso un massiccio ricorso agli strumenti di raffreddamento del conflitto e di condivisione delle scelte.

- La TERZA, tendente a incoraggiare l'utilizzo della contrattazione di secondo livello, sia essa territoriale, compartimentale, aziendale, di reparto o individuale.

Nel siglare il presente contratto, le Parti richiamano, per le indubbie valenze politico sindacali che ne derivano, gli analoghi strumenti contrattuali del comparto dell'artigianato che si collocano nel più completo sistema contrattuale rivolto all'insieme delle micro, piccole e medie imprese artigiane.

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, nelle aziende artigiane di parrucchieri, barbieri ed estetica, salve le decorrenze particolari stabilite dai singoli istituti, il presente contratto entra in vigore il 02 Gennaio 2012 e sarà valido fino al 31 Dicembre 2015. Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti stipulanti con lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno, sei mesi prima della scadenza del contratto stesso.

Art. 2 (sfera di applicazione e limiti dimensionali)

1. 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 e operanti nel campo dell'acconciatura maschile e femminile e dell'estetica ed i loro dipendenti a tempo determinato ed indeterminato.

2. limiti dimensionali

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

- 15 unità, compresi gli apprendisti in numero inferiore a 6;
- 20 unità a condizione che le unità oltre le 15 siano apprendisti

Art. 3 (Definizione di impresa artigiana)

Le Parti, richiamando la normativa vigente, articolo 4 della Legge 443/1985, definiscono i seguenti limiti dimensionali per le imprese rientranti nelle previsioni del presente CCNL: Aziende con lavorazioni non in serie - 15 dipendenti con apprendisti in numero minore a 6 - 20 dipendenti a condizione che almeno 15 unità non siano apprendisti.

Aziende con lavorazioni in serie - 8 dipendenti con apprendisti in numero minore a 6 - 10 dipendenti a condizione che almeno 7 unità non siano apprendisti.

TITOLO II

Assunzione

Art. 4 (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 esclusiva comunicazione ai sensi della Legge 27 Dicembre 2006 n. 296 (Comunicazioni Obbligatorie)

L'assunzione sia a tempo indeterminato che determinato dovrà risultare da atto scritto e contenente le seguenti indicazioni: -la località alla quale è destinato;

- la data di decorrenza dell'assunzione;
- la durata del rapporto di lavoro, l'orario di lavoro e la sua distribuzione settimanale;
- il livello professionale cui viene assegnato;
- il periodo di prova eventualmente pattuito;
- la qualifica;
- la retribuzione;
- il numero di matricola;
- tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

Art. 5 (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;
- Certificato di Disponibilità all'impiego o certificato iscrizione liste collocamento;
- Documenti relativi alle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano in possesso;
- Eventuale attestazione sanitaria per quelle qualifiche ove questa è richiesta dalla vigente normativa;
- 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 lavoratori extracomunitari)
- le documentazioni richieste possono essere sostituite, ai sensi della normativa vigente, da dichiarazioni scritte che il lavoratore neoassunto autocertifica.



TITOLO III

Lavoro a tempo determinato

Art. 6 (Definizione)

Le assunzioni con contratto a termine sono regolamentate dalle vigenti disposizioni di legge e dalle norme del presente CCNL. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro a fronte di motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, ai sensi del d.lgs. n. 368/2001 e s.m.i., quali:

- punte di aumento di lavoro per determinati periodi dell'anno;
- periodi connessi a festività, religiosi e civili, nazionali ed estere;
- periodi connessi ad iniziative promozionali e/o commerciali;
- intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività lavorativa;
- interventi straordinari sugli impianti e/o sui macchinari utilizzati;
- richieste di maggior forniture da parte di committenza e/o clienti;
- sostituzione del personale assente ai sensi delle vigenti leggi e del presente CCNL;
- assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- particolari innovazioni tecnologiche ed informatiche;
- sostituzione del personale temporaneamente inidoneo alle mansioni assegnate.

Le suddette ragioni sono materia di contrattazione di 2° livello tra Organizzazioni stipulanti il presente CCNL che potranno prevederne altre, anche in deroga, in base alle caratteristiche del territorio, alla tipologia dell'azienda ed a periodi di crisi per il mantenimento dei livelli occupazionali. Fatta salva la deroga per i lavoratori mobili, la percentuale massima dei contratti a termine, da calcolarsi per quelli di durata superiore a 9 mesi, non può superare, nell'anno di calendario, il:

- 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nelle aziende fino a 15 dipendenti;
- 25 % dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nelle aziende sopra i 15 dipendenti.

Per effettive esigenze i limiti di cui sopra possono essere elevati previo specifico accordo aziendale con le OO. SS. stipulanti il presente CCNL. Non è ammesso il ricorso ai lavoratori mobili per la sostituzione dei lavoratori che esercitano il diritto di sciopero o nelle aziende che, nei sei mesi precedenti, abbiano attivato procedure per la richiesta di CIG e/o mobilità, anche in deroga.

La durata massima del contratto non può essere superiore ad un periodo complessivo di 36 mesi. Detto tempo è comprensivo dell'eventuale proroga del periodo inizialmente previsto dal contratto individuale di lavoro. Tale norma non viene applicata nel caso dei contratti a tempo determinato attivati per la sostituzione di dipendenti con diritto alla conservazione del posto.

Per la durata del contratto, al prestatore di lavoro, spettano le ferie, la 13°, il TFR ed ogni altro trattamento previsto anche dal 2° livello di contrattazione in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello.

Nelle imprese con personale superiore ai 15 dipendenti ai prestatori di lavoro che già hanno prestato la propria opera con contratto a tempo determinato è riconosciuto il diritto di precedenza per l'assunzione nell'impresa con le stesse funzioni e livello retributivo, fermo restando l'obbligo per il lavoratore di presentare formale richiesta di assunzione entro e non oltre i 3 mesi dalla risoluzione del precedente rapporto di lavoro. In caso di riassunzione per diritto di precedenza non verrà previsto il periodo di prova.

Il suddetto diritto di precedenza decade, comunque, se il rapporto è stato interrotto da oltre 8 mesi e, nel caso di più richieste di assunzione, verranno prese in considerazione, per il diritto di precedenza:

- l'anzianità di servizio maturata nell'impresa;
- l'anzianità anagrafica;
- l'appartenenza alle categorie protette;
- il carico familiare;
- la recidiva disciplinare.

La valutazione delle ipotesi di sopra evidenziate saranno effettuate nella contrattazione di 2° livello. Per quanto non previsto nel presente articolo si farà riferimento alle norme di legge.

Le Parti, considerando come prioritaria l'esigenza di stabilità nel mercato del lavoro e come principale, in ogni caso, il rapporto a tempo indeterminato concordano di non voler usufruire della deroga, ex legge n. 247/2007 e s.m.i., circa la superabilità del termine di 36 mesi (riferito al quinquennio decorrente dalla data di prima assunzione) che, comunque, va anche considerato come limite massimo di durata dei rapporti a termine. **Tale norma non verrà applicata nel caso di contratti a tempo determinato attivati per la sostituzione di dipendenti con diritto alla conservazione del posto.**

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL. Esso potrà essere oggetto di accordo con le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL a livello aziendale al fine di prevedere un minimo garantito di ore lavorative.

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

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

- orizzontale;
- verticale;
- misto.

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta *ad probationem* ed, ai fini della prova, valgono i periodi previsti al precedente articolo 10. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno.

I dipendenti affetti da patologie gravi e/o oncologiche, riconosciute dalla ASL competente per territorio, hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, previa richiesta scritta cui va allegata la necessaria certificazione medica.

Al dipendente che si trova nelle condizioni di fornire assistenza a persone handicappate si applica la disciplina di cui alla legge n. 104/1992 e s.m.i. .

Art. 7 (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.

TITOLO IV

Apprendistato

Art. 8 (Campo d'azione)

Le Parti, vista la definitiva applicazione dell'Accordo Interconfederale dell'11/07/2011 con il d.lgs. 167/2011 (cd. T.U. sull'apprendistato), concordano che detta disciplina è una scelta coraggiosa che porterà con sé cambiamenti legati allo sviluppo, al progresso ed all'evoluzione degli scenari socio-economici. Essa riveste, inoltre, il ruolo di sostegno alle imprese ed alle famiglie entrambe toccate dalla crisi economica che

7

mette a rischio di emarginazione sociale imprenditori e lavoratori esclusi dal sistema produttivo. Essa risolve, infine, l'ormai annoso problema dell'emarginazione delle nuove generazioni dai contesti produttivi causata dallo *status* di disoccupazione e dall'alto tasso di abbandono scolastico. Ferme restando le norme nazionali e regionali vigenti e le competenze dell'Ente Bilaterale, le Parti firmatarie concordano di regolamentare l'apprendistato come segue, rinviando alla Commissione Paritetica, di cui al precedente art. 2, lo studio di un quadro normativo contrattuale il più ampio ed omogeneo possibile che integri e rafforzi quanto previsto dal presente CCNL.

Disciplina comune del rapporto di apprendistato

La disciplina comune si applica a tutte le tipologie di apprendistato contenute nel presente CCNL

Assunzione

Il contratto di apprendistato dovrà rispettare e contenere i seguenti requisiti:

- la forma scritta *ad substantiam*, anche utilizzando il *format* allegato al presente CCNL;
- la prestazione lavorativa cui il lavoratore verrà adibito;
- la qualifica professionale che potrà essere conseguita al termine del rapporto;
- il nome del *tutor* aziendale che potrà essere modificato solo con atto scritto tra le parti;
- la prestazione oggetto del contratto;
- il periodo e ed il patto di prova;
- il livello di inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- a durata del periodo di apprendistato;
- il piano formativo individuale, che potrà essere definito e firmato entro 30 giorni.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova stessa.

Il contratto di apprendistato potrà essere stipulato, anche in forma *part time* con un minimo di 24 ore settimanali senza diminuzione delle ore di formazione previste. Non è ammesso il contratto di apprendistato per le qualifiche e le mansioni rientranti nei livelli 1, 8 e 9.

Computo dell'anzianità

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità convenzionale di servizio.

Periodo di prova

Il periodo di prova degli apprendisti, in tutte le tipologie regolamentate, è pari a:

- 30 (trenta) giorni di effettiva prestazione lavorativa per i livelli 2, 3 e 4;
- 50 (cinquanta) giorni di effettiva prestazione lavorativa per i livelli 5, 6 e 7;

Detti periodi saranno ridotti alla metà quando si tratta di un lavoratore che: a) nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro abbia acquisito un'esperienza almeno biennale nel settore; b) abbia frequentato corsi formativi certificati tramite attestato rilasciato da aziende o da enti all'uopo autorizzati inerenti al profilo professionale da conseguire.

Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato sia agli effetti dell'anzianità convenzionale di servizio.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso, con la corresponsione, di tutti gli istituti contrattuali, compreso il TFR, con criteri di maturazione previsti dal presente CCNL. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista si intende definitiva.

Risoluzione del rapporto di apprendistato

E' vietato il recesso durante il periodo di formazione in assenza di giusta causa oppure giustificato motivo. Per il licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.

Le parti possono recedere dal rapporto alla fine del periodo di apprendistato ai sensi dell'art. 2118 c.c. . Qualora tale recesso non intervenga, il rapporto prosegue a tempo indeterminato.

Retribuzione

E' vietata la retribuzione a cottimo dell'apprendista. Per tutte le tipologie di apprendistato la retribuzione dell'apprendista è stabilita secondo le previsioni del presente CCNL.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende e sarà computato, per una riduzione massima di un terzo dell'intera durata presso la nuova al fine del completamento del periodo prescritto dal presente CCNL purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

Per consentire l'effettivo esercizio del diritto di cumulo dei periodi di apprendistato, ciascun datore di lavoro è tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, a registrare la formazione svolta nel libretto individuale del lavoratore.

Il libretto individuale o, in alternativa, la dichiarazione del percorso formativo deve essere presentato dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre imprese riferiti alla stessa qualifica professionale.

Piano formativo individuale e tutor

Il piano formativo individuale è un documento allegato al contratto di apprendistato in cui vanno indicati, sulla base del bilancio di competenze del soggetto e degli obiettivi perseguiti mediante il contratto di apprendistato, il percorso di formazione dell'apprendista, nonché la ripartizione di impegno tra formazione "aziendale" e/o "extra aziendale".

Il piano formativo sarà seguito da un piano individuale di dettaglio elaborato con l'ausilio del *tutor* nel quale le parti indicheranno con maggiore precisione il percorso dell'apprendista.

Il Piano Formativo Individuale potrà essere elaborato e sottoscritto entro 30 giorni dall'assunzione e modificato in corso di rapporto di lavoro solo su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa, nonché del *tutor* e dovrà contenere:

- il percorso, le competenze possedute e quelle da acquisire;
- l'indicazione del *tutor* quale responsabile del percorso formativo.

Il profilo formativo, quindi, è costituito dall'insieme degli obiettivi formativi, di natura trasversale di base professionalizzante, e degli standard minimi di competenza da conseguire nel corso del contratto attraverso il percorso formativo esterno ed interno all'impresa, formale e non formale sul luogo di lavoro.

Il *tutor* aziendale è il soggetto che supporta l'apprendista nell'intero percorso di formazione identificato nel piano formativo individuale che lo stesso *tutor* contribuisce a definire.

La formazione sarà realizzata mediante la presenza di un *tutor* in possesso delle competenze e delle funzioni previste dal D.M. 28/02/2000 e s.m.i., nonché dalle norme vigenti in materia. Egli dovrà aver acquisito una formazione di almeno 16 ore presso gli enti accreditati ed essere un lavoratore qualificato di livello superiore o pari a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto.

La formazione trasversale, fatto salvo quanto previsto dalle normative delle Regioni e Province autonome, dovrà essere svolta nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dal presente CCNL e deve, comunque, essere finalizzata allo sviluppo delle seguenti competenze e conoscenze:



- 3
- contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza lavoro/formazione;
 - elementi di contrattualistica, di settore e/o di azienda;
 - accoglienza e l'inserimento dell'apprendista in azienda;
 - relazioni con i soggetti esterni all'impresa coinvolti nel percorso formativo;
 - pianificazione e accompagnamento dei percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa;
 - accoglienza, valutazione del livello iniziale e definizione del patto formativo;
 - conoscenze base di lingue estere ed informatiche;
 - disciplina del rapporto di lavoro, nozione di diritto del lavoro e sindacale;
 - organizzazione dell'impresa;
 - sicurezza e igiene sul lavoro;
 - la valutazione dei progressi ed i risultati dell'apprendimento.

Il *tutor* segue ed indirizza il percorso formativo, valuta le competenze acquisite dall'apprendista nel corso del contratto di apprendistato, compila la scheda di rilevazione dell'attività correlata che sarà firmata anche dall'apprendista medesimo.

È previsto un colloquio tra il *tutor* e l'apprendista sulla verifica del piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e personali del lavoratore, le difficoltà eventualmente incontrate nell'esecuzione del contratto di apprendistato, miglioramenti eventualmente da adottarsi nel restante periodo di apprendistato etc.

Il numero massimo di apprendisti per ogni *tutor* è stabilito dalle norme vigenti.

Indennità per il *tutor*

Al *tutor* l'impresa riconoscerà un'indennità mensile, da escludere agli effetti della retribuzione diretta ed indiretta, del TFR e di ogni altro istituto, in ogni caso pari ad almeno:

- € 20,00 per gli apprendistati fino a 24 mesi;
- € 25,00 per gli apprendistati fino a 36 mesi;
- € 30,00 per gli apprendistati oltre i 36 mesi;

Art. 9 (durata della formazione)

La durata della formazione è quella prevista per ogni tipologia di apprendistato inserita nel presente CCNL. Nel computo, comunque, del periodo del contratto di apprendistato e della formazione vanno esclusi i seguenti periodi di interruzione del rapporto non imputabili al lavoratore e che superino complessivamente i 30 giorni continuativi: a) l'astensione obbligatoria per maternità obbligatoria e facoltativa per un massimo di 11 mesi; b) l'infortunio per un massimo di 8 mesi; c) la CIGO e CIGS, anche in deroga, per un massimo di 12 mesi. È obbligo del datore di lavoro comunicare al lavoratore il prolungamento del contratto di apprendistato e della formazione per le suddette "fasi neutre".

Requisiti per la capacità formativa interna

Il riconoscimento della capacità formativa interna è legato al possesso, da parte del datore, di determinati requisiti quali l'utilizzo di docenti, anche propri dipendenti, idonei a trasmettere conoscenze e competenze e con 2 anni di esperienza professionale nelle medesime attività qualificanti che abbiano conseguito almeno il diploma di scuola media inferiore. La docenza potrà essere svolta anche dal titolare/legale rappresentante dell'impresa. Le parti riconoscono, infatti, che, qualora a seguire la formazione dell'apprendista sia il titolare/legale rappresentante, questo è già in possesso delle necessarie competenze professionali.

Qualora in azienda non siano presenti le suddette professionalità, il datore potrà fruire della docenza svolta da personale esterno appartenente ad altre aziende, purché esperto del settore produttivo interessato.

L'attività formativa dovrà svolgersi preferibilmente nei locali dell'impresa, o in locali diversi, ma comunque in regola con le vigenti norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Per tutte le tipologie di apprendistato l'impresa potrà, altresì, avvalersi per l'erogazione della formazione, trasversale di base o professionalizzate etc., di strutture esterne accreditate per la formazione continua, secondo la normativa vigente, presso la Regione o Provincia autonoma in cui si svolge l'attività formativa oppure di strutture riconosciute da parte dell'Ente Bilaterale compresi i Fondi paritetici interprofessionali di cui al successivo art. 46.

Registrazione della formazione

La formazione avuta dovrà essere registrata sul libretto formativo del cittadino. La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire a cura del datore di lavoro anche attraverso supporti informatici tracciabili e fogli firma. In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo. In ogni caso il datore di lavoro dovrà conservare per le verifiche eventualmente fatte da parte degli enti ispettivi tutta la.

Obblighi del datore di lavoro

Il datore ha l'obbligo di:

- vigilare ed impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto;
- accordare all'apprendista, senza alcuna trattenuta sulla retribuzione ed in aggiunta a quanto previsto dall'art. 10 dello Statuto dei lavoratori, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento formativo, nonché per il conseguimento di titoli di studio con valore legale nella misura massima di 24 ore annue ove questi integrino il P.F.I.;
- informare periodicamente e, comunque, ad intervalli non superiori a 6 mesi, l'apprendista dei risultati dell'addestramento;
- attestare, al termine del periodo di addestramento, le competenze professionali acquisite dell'apprendista, consegnandone copia al lavoratore stesso.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista ha l'obbligo di:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro e del *tutor* per la sua formazione professionale e seguire con impegno gli insegnamenti impartiti;
- frequentare con assiduità i corsi formativi;
- osservare con la massima cura e puntualità tutte le norme in materia di sicurezza sul lavoro;
- osservare le norme previste dal CCNL e dai regolamenti dell'impresa.

Facoltà di assunzione

Potranno esercitare la facoltà di assunzione con contratto d'apprendistato esclusivamente le aziende che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto, risultino aver trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di apprendistato professionalizzante scaduti nei 12 mesi precedenti. In detta percentuale non vanno ricompresi i lavoratori dimissionari, quelli licenziati per giusta causa e giustificato motivo soggettivo anche disciplinare, quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quelli il cui contratto venga risolto nel corso o al termine del periodo di prova.

La disposizione di cui al comma precedente non trova applicazione quando, nei 12 mesi precedenti all'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto.

Art. 10 (Adempimenti)

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro certificherà e comunicherà all'apprendista l'avvenuta formazione e attribuirà, laddove ve ne siano i presupposti, la qualifica professionale all'interessato.



L'azienda che trasformi il rapporto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato avrà diritto, a far data dalla trasformazione, anche se anticipata rispetto al termine previsto dal contratto, dello specifico regime contributivo previsto dalla legge, oltre agli altri incentivi, sovvenzioni ed agevolazioni comunque riconosciuti.

Numero massimo di apprendisti

Il numero massimo di apprendisti assumibili è stabilito dalle norme vigenti. Per le imprese artigiane si farà riferimento a quanto contenuto nella legge n. 443/1985 e s.m.i. .

- **Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale**

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale è rimessa alle Regioni ed alle Province autonome, previo accordo in Conferenza Stato/Regioni.

In attesa delle suddette e necessarie intese ai sensi del d.lgs. n. 167/2011, le Parti firmatarie, ritenendo improcrastinabile un più proficuo e maggior utilizzo del contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, quale canale di inserimento dei giovani nel mondo del lavoro anche ai fini dell'*European Qualification Framework* (EQF), si rendono disponibili per eventuali progetti sperimentali che MLPS, Regioni o enti all'uopo delegati intendano promuovere nell'ambito della forma di apprendistato in parola.

E' demandata alla contrattazione di 2° livello la sottoscrizione di accordi che rendano operativa tale tipologia contrattuale e per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale in base agli standard generali. L'erogazione della formazione dovrà, comunque, avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia del P.F.I. .

Retribuzione

Le Parti concordano che la retribuzione per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale è quella prevista dalla seguente tabella.

Livello	Retribuzione Mensile
2-3	€ 870,00 per metà del contratto
	€ 980,00 per la restante metà
4-5	€ 920,00 per metà contratto
	€ 1.020,00 per la restante metà
6-7	€ 1.000,00 per metà contratto
	€ 1.060,00 per la restante metà

Al lavoratore, al termine del periodo previsto per il contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, verrà applicata la tabella di cui all'art. 50 del presente CCNL.

- **Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni e 364 giorni (cioè 30 anni non ancora compiuti). Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del d.lgs. n. 226/2005 e s.m.i., il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Possono, altresì, essere assunti senza limiti di età, con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, i lavoratori in mobilità. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'art. 2, comma 1, lettera i), le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge n. 604/1966 e s.m.i., nonché il regime contributivo agevolato di cui all'art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991 e s.m.i. e l'incentivo di cui all'art. 8, comma 4, della medesima legge.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'impresa, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali.

Per le imprese che svolgono la propria attività anche in cicli stagionali, la contrattazione di 2° livello prevederà, con specifici accordi fra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, anche a tempo determinato.

Durata, trattamento retributivo e percorso formativo

La durata della formazione e del contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dal presente CCNL.

La durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante è di 5 anni nelle aziende artigiane e di 3 in tutte le altre. La durata massima per i profili professionali previsti dal presente CCNL è stabilita in:

- 18 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 2 che percepiranno la retribuzione di riferimento del livello 1 per tutto il periodo formativo;
- 24 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 3 che percepiranno la retribuzione di riferimento del livello 2 per tutto il periodo formativo;
- 36 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 4 che percepiranno la retribuzione di riferimento del livello 3 per metà del percorso formativo e del livello di destinazione per la restante metà;
- 48 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 5 che percepiranno la retribuzione di riferimento del livello 4 per metà del percorso formativo e del livello di destinazione per la restante metà;
- 60 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 6 e 7 che percepiranno la retribuzione di riferimento del livello 5 per metà del percorso formativo e del livello 6 per la restante metà.

La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante e per i profili professionali previsti dal presente CCNL è stabilita in:

- 230 ore totali per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 2;
- 270 ore totali per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 3;
- 360 ore totali per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 4;
- 380 ore totali per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 5;
- 420 ore totali per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 6 e 7;
- 500 ore totali per gli apprendisti con percorso formativo oltre i 36 mesi.

L'erogazione della formazione trasversale deve essere almeno il 40% di quella totale e nel primo anno sono previste obbligatoriamente 120 ore di formazione.

L'erogazione della formazione, sia trasversale che professionalizzante, deve essere svolta coerentemente con le finalità formative ed in modo da permettere l'efficacia formativa.

La formazione svolta presso più datori di lavoro e presso enti accreditati si cumula ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi nella misura in cui essa sia inerente al contratto di apprendistato.

Sarà possibile anticipare, in tutto o in parte, l'attività formativa prevista per le annualità successive e fatto salvo quanto previsto dalle Regioni e Province autonome limitatamente all'acquisizione di competenze di base e trasversali. Le ore di formazione trasversale di base e quelle professionalizzanti sono comprese nell'orario normale di lavoro. Le ore di formazione trasversale non potranno essere anticipate o posticipate.

La contrattazione di 2° livello potrà disciplinare ed integrare rispetto al presente CCNL la formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali secondo le previsioni delle Regioni e Province autonome.

Modalità formative

La formazione trasversale e professionalizzante può essere svolta in aula, nonché in modalità *e-learning*, virtuale e con strumenti di teleaffiancamento o video-comunicazione da remoto. L'attività formativa svolta all'interno dell'impresa, dovrà, comunque, garantire l'erogazione della formazione ed avere risorse umane idonee, ai sensi del presente CCNL, per poter trasferire le conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le attrezzature tecniche.

Formazione professionalizzante e di mestiere

La formazione professionalizzante dovrà fornire per ogni singolo profilo professionale le seguenti competenze:

1. conoscenza dei servizi e delle attività svolte dall'impresa;
2. conoscenza delle basi tecniche e teoriche applicati all'interno dell'azienda;
3. conoscenza ed utilizzo delle metodologie lavorative aziendali;
4. conoscenza ed utilizzo di tecnologie informatiche;
5. conoscenza di lingue estere;
6. conoscenza ed applicazione delle misure di sicurezza di cui al d.lgs. 81/2008 e s.m.i. .

Le Parti riconoscono che il possesso della carta di qualificazione professionale non preclude l'instaurazione di un rapporto di apprendistato professionalizzante. Ciò in quanto l'acquisizione di un attestato formativo idoneo allo svolgimento di una determinata attività non è di per sé motivo sufficiente per escludere il ricorso al contratto di apprendistato ma, eventualmente, giustificarne una durata ridotta per un massimo di un terzo della durata del contratto di apprendistato secondo quanto previsto dal presente CCNL.

Per quanto concerne il trattamento di malattia, infortunio e malattia professionale per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante valgono le previsioni di legge e del presente CCNL per i lavoratori non apprendisti.

I periodi di apprendistato e la relativa formazione, svolti presso più datori di lavoro, così come quelli svolti presso gli istituti di formazione devono essere certificati dalle aziende, ovvero dagli istituti stessi e si cumulano anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché l'addestramento si riferisca a mansioni contrattuali analoghe.

Le assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante sono computate esclusivamente ai soli fini dei limiti numerici di cui al titolo III, legge n. 300/1970 e s.m.i. . Con cadenza annuale, a livello aziendale, verrà fornita un'informativa alle RSA, se costituite, sui contratti di apprendistato attivati, scaduti, cessati e confermati nei 12 mesi precedenti. In mancanza di RSA, l'informativa verrà inviata alle sedi territoriali o nazionali delle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL.

• **Apprendistato per l'alta formazione e la ricerca**

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della legge n. 144/1999 e s.m.i., con particolare riferimento alle esperienze professionali ed ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del DPCM 25/01/2008 s.m.i i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del d.lgs. n. 226/2005 e s.m.i., il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La durata della formazione e del contratto di apprendistato e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione al percorso previsto per l'acquisizione del titolo di studio da conseguire con l'aggiunta di sei mesi. La durata può essere ridotta direttamente tra le parti in caso di crediti formativi o esperienze professionali riconosciute dagli istituti o dalle università interessati. L'apprendistato di alta formazione e di ricerca è attivabile solo per le qualifiche dei livelli 4, 5, 6 e 7 del presente CCNL.

L'erogazione della formazione dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità operative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo. Le ore di formazione, la loro articolazione e le modalità di erogazione del percorso formativo sono quelli definiti nei percorsi stabiliti dall'istituzione scolastica o universitaria come anche richiamati nel P.F.I. .

In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle Associazioni datoriali firmatarie il presente CCNL con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca.

In attesa delle suddette regolamentazioni e convenzioni ai sensi del d.lgs. n. 167/2011, le Parti firmatarie, ritenendo improcrastinabile un più proficuo e maggior utilizzo del contratto di apprendistato di alta formazione o ricerca , quale canale di inserimento dei giovani nel mondo del lavoro anche ai fini dell'*European Qualification Framework* (EQF), si rendono disponibili per eventuali progetti sperimentali che MLPS, Regioni o enti all'uopo delegati intendano promuovere nell'ambito della forma di apprendistato in parola.

E' demandata alla contrattazione di 2° livello la sottoscrizione di accordi che rendano operativa tale tipologia contrattuale e per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale in base agli standard generali. L'erogazione della formazione dovrà, comunque, avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia de P.F.I.

Retribuzione

Le Parti concordano che la retribuzione per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato di alta formazione o ricerca è quella prevista dalla seguente tabella.

Livello	Retribuzione Mensile
---------	----------------------

BY

4-5	€ 850,00 per metà del contratto
	€ 950,00 per la restante metà
6	€ 900,00 per metà contratto
	€ 1.000,00 per la restante metà
7	€ 1.000,00 per metà contratto
	€ 1.050,00 per la restante metà

Al lavoratore, al termine del periodo previsto per il contratto di apprendistato di alta formazione o ricerca, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, verrà applicata la tabella di cui all'art. 50 del presente CCNL.

TITOLO V

Contratto di Inserimento

Art. 11 (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. 12 (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. 13 (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 mantenuto 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.

Art. 14 (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 e la retribuzione garantita;
- La certificazione da parte dell'Ente Bilaterale del suddetto progetto formativo.

Art. 15 (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. 16 (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. 17 (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 .

Il limite minimo di copertura è comunque fissato in 50 giorni di calendario.

Art. 18 (Modelli formativi)

Le Parti firmatarie concordano che i tirocini o *stages* formativi e di orientamento, istituiti con l'art. 18 della legge n. 196/1997 e disciplinati dal D.M. 25/03/1998 n. 142 con ll.mm.ii., pur consistendo in brevi esperienze di lavoro presso le aziende, agevolano le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro. Le Parti concordano, altresì, che dette nuove forme lavorative non possono essere tese a simulare un rapporto di lavoro subordinato e rappresentare una forma di precariato *sine die*. Ritengono, quindi, di regolare la materia nel modo seguente.

Lo stagista/tirocinante deve attenersi a quanto previsto dal progetto formativo e di orientamento, mantenendo la riservatezza sui dati e sulle informazioni acquisite durante lo svolgimento del tirocinio. Allo stagista potrà essere richiesto un impegno formativo per un massimo di 36 ore ed un minimo di 24 ore settimanali.

L'impresa, sia essa ente promotore che ospitante, dovrà affiancare allo stagista/tirocinante un *tutor*/referente aziendale con: a) un'anzianità di servizio di almeno 2 anni; b) un livello non inferiore al terzo; c) un periodo di formazione di almeno 16 ore effettuato presso enti accreditati. Al *tutor*/referente aziendale l'impresa riconoscerà un'indennità mensile, da escludere agli effetti della retribuzione diretta ed indiretta, del TFR e di ogni altro istituto, in ogni caso pari ad almeno:

- € 15,00 per i tirocini fino a 6 mesi;
- € 20,00 per i tirocini fino a 12 mesi;
- € 25,00 per i tirocini fino a 24 mesi;

Pur non essendo obbligatorio il compenso per lo stagista, l'azienda -sia essa ente promotore che ospitante- riconoscerà allo stesso, a titolo di borsa di studio o di sussidio, una somma in ogni caso pari ad almeno:

- € 400,00 per i tirocini fino a 6 mesi;
- € 500,00 per i tirocini fino a 12 mesi;
- € 600,00 per i tirocini fino a 24 mesi;

Detta somma non concorre a formare reddito imponibile ai fini contributivi in quanto il tirocinio non costituisce rapporto di lavoro, ma solo ai fini fiscali e ad essa si applica la stessa normativa prevista per la tassazione del reddito da lavoro dipendente. Lo *stage* non ha origine in un contratto stipulato tra tirocinante e azienda, ma in una convenzione contenente gli aspetti fondamentali del tirocinio, che viene sottoscritta da un ente promotore accreditato, che opera in veste di intermediario, e da un datore di lavoro ospitante alla quali dovrà essere allegato un progetto formativo e di orientamento sottoscritto anche dal tirocinante.

Ai sensi dell'art. 11 del D.L. n. 138/2011 e s.m.i., i tirocini formativi e di orientamento possono essere promossi unicamente da soggetti in possesso degli specifici requisiti preventivamente determinati dalle normative regionali in funzione di idonee garanzie all'espletamento delle iniziative medesime che, tra gli altri, hanno la responsabilità di elaborare il progetto formativo e di orientamento che deve contenere le modalità di attuazione dello *stage* e soprattutto collocare l'esperienza del tirocinio all'interno del percorso formativo dello stagista.

Fatta eccezione per i disabili, gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti e i condannati ammessi a misure alternative di detenzione, i tirocini formativi

e di orientamento non curriculari non possono avere una durata superiore a 6 mesi, proroghe comprese, e possono essere promossi unicamente a favore di neodiplomati o neolaureati entro e non oltre 12 mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio.

I tirocini sono regolati da apposite convenzioni, stipulate tra i soggetti promotori ed i soggetti ospitanti e possono beneficiare di essi i giovani che hanno compiuto 16 anni.

La durata massima dei tirocini formativi e di orientamento non può essere:

- superiore a 6 mesi per i soggetti studenti che frequentano la scuola secondaria;
- superiore a 6 mesi per i soggetti lavoratori inoccupati o disoccupati compresi quelli iscritti nelle liste di mobilità;
- superiore a 6 mesi per i soggetti allievi degli istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale e per gli studenti frequentanti attività formative *post* diploma o *post* laurea, anche nei 18 mesi successivi al compimento della formazione;
- superiore a 12 mesi per gli studenti universitari, compresi coloro che frequentano corsi di diploma universitario, dottorati di ricerca e scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione *post* secondari anche non universitari, anche nei 18 mesi successivi al termine degli studi;
- superiore a 12 mesi per persone svantaggiate (individuate dall'art. 4, comma 1, della legge n. 381/1991 e s.m.i.), con esclusione dei soggetti individuati al punto successivo;
- superiore a 24 mesi per soggetti portatori di handicap.

Non rientrano nelle limitazioni (durata massima di 6 mesi entro 12 mesi dal conseguimento della laurea) previste dall'art. 11, D.L. n. 138/2011 i tirocini di cosiddetto reinserimento/inserimento al lavoro svolti principalmente a favore dei disoccupati, compresi i lavoratori in mobilità, e altre esperienze a favore degli inoccupati la cui regolamentazione rimane integralmente affidata alle Regioni. Sono, altresì, esclusi i cosiddetti tirocini curriculari, ossia i tirocini formativi e di orientamento inclusi nei piani di studio delle Università e degli istituti scolastici sulla base di norme regolamentari, ovvero altre esperienze previste all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione la cui finalità non sia quella di favorire direttamente l'inserimento lavorativo, bensì quella di affinare il processo di apprendimento e di formazione.

Restano, infine, esclusi i tirocini promossi a favore di:

- disabili e invalidi fisici, psichici e sensoriali (per i quali resta in vigore la disciplina specifica prevista dall'art. 11, comma 2, della legge n. 68/1999 e s.m.i.);
- soggetti in trattamento psichiatrico;
- tossicodipendenti;
- alcolisti;
- condannati ammessi a misure alternative di detenzione;
- immigrati nell'ambito dei decreti flussi;
- richiedenti asilo;
- titolari di protezione internazionale.

Sarà possibile prorogare il tirocinio solo entro i limiti di durata previsti.

Tutti i datori di lavoro possono ricevere tirocinanti con i seguenti limiti:

- 1 tirocinante per ogni anno di calendario nelle aziende senza dipendenti;
- 1 tirocinante per ogni anno di calendario nelle aziende con dipendenti a tempo indeterminato da 1 a 5;
- fino a 2 tirocinanti contemporaneamente per ogni anno di calendario nelle aziende con un numero di dipendenti a tempo indeterminato compreso tra 6 e 19;
- un numero di tirocinanti in contemporanea in misura non superiore al 10% dei dipendenti in forza, con un massimo di 5 per ogni anno di calendario, nelle aziende con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato.

Non potranno ricevere tirocinanti per 18 mesi, sia come ente promotore sia come ente ospitante, i datori di lavoro che, al momento della stipulazione di un nuovo *stage*, non abbiano trasformato almeno il 50% dei tirocini formativi, organizzati come ente promotore nei 12 mesi precedenti, in: a) un contratto a tempo indeterminato; b) un contratto di apprendistato previsto dal d.lgs. 167/2011 di almeno 12 mesi; c) un contratto a tempo determinato di almeno 6 mesi. In detta percentuale non vanno ricompresi i tirocinanti

dimissionari, quelli il cui *stage* sia stato risolto per giusta causa, quelli che, al termine del tirocinio, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato ex d.lgs. 167/2011 di almeno 12 mesi, con un contratto a tempo determinato di almeno 6 mesi.

Il tirocinio/*stage* non può essere attivato:

- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24, legge n. 223/1991 e s.m.i.;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ex d.lgs. 81/2008 e s.m.i.;
- per progetti formativi e convenzioni che si riferiscano a mansioni e qualifiche rientranti nel livello 1 e 2 del presente CCNL, nonché a mansioni e qualifiche rientranti nelle figure di personale viaggiante.

Le Parti firmatarie rimandano alla Commissione Paritetica, di cui al comma 1 del precedente art. 2, l'armonizzazione, ai fini del presente CCNL, delle varie discipline regionali in materia di tirocini formativi. Entro 12 mesi dall'entrata in vigore del CCNL, la Commissione suddetta formulerà alle Parti stesse un'apposita proposta di protocollo che integrerà il CCNL stesso.

Art. 19 (Ente Bilaterale)

L'Ente Bilaterale svolgerà la funzione in merito alla applicazione del contratto di inserimento, di assistenza e supervisione per i contratti dell'articolo 21.

Art. 20 (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.

TITOLO VI

TELELAVORO

Art. 21 Compatibilmente con l'attività svolta dalle aziende che applicano il presente accordo e rispettando il vincolo della segretezza e le disposizioni aziendali, il dipendente a propria richiesta può instaurare un rapporto di lavoro a domicilio denominato "tele-lavoro".

Il rapporto è caratterizzato dal fatto che la prestazione viene resa presso il domicilio del lavoratore, con attrezzature fornite dal datore di lavoro, il quale le cede in comodato d'uso e ne è l'unico proprietario.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro dovranno essere rese disponibili entro 12 ore dalla cessazione e non potranno mai essere trattenute a pagamento di spettanze di lavoro.

Con l'instaurazione del tele-lavoro vengono azionati automaticamente gli artt. 2051, 2105 e 2125 CC.

Il rapporto denominato "tele-lavoro" deve risultare da atto scritto ed è compatibile con il parttime e con tutta la parte normativa del presente accordo.

Per tutto quanto non previsto si fa riferimento alla normativa vigente in materia (legge n. 877/73).

La retribuzione dei dipendenti impegnati nel "tele-lavoro" sarà ridotta del 30% rispetto alla paga base nazionale, poiché non sostengono spese per la produzione del reddito, non recandosi presso l'azienda per rendere la prestazione lavorativa.

TITOLO VII

LAVORATORI STUDENTI

Art. 22 In attuazione dell'art. 10, legge n. 300/70, per le imprese con un minimo di 8 dipendenti, si conviene:

a) Lavoratori studenti universitari.

A tali lavoratori sarà concesso 1 giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto.

Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuito sono elevati a 4.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno devono sostenere esami potranno essere concessi a richiesta

permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 giorni l'anno.

b) Lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali.

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

Ai lavoratori predetti possono essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni nel corso dell'anno.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno devono sostenere gli esami di diploma, potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti fino ad un massimo di 30 giorni.

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

Nell'arco di ogni anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati della azienda, ma compatibilmente con l'esigenza del regolare svolgimento della attività produttiva.

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non rientrano nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali ai sensi della legge n. 402/96.

TITOLO VIII

Gli Istituti del Nuovo Mercato del Lavoro

Art. 23 (Premessa)

Nel presente TITOLO trovano luogo alcuni fra i principali istituti introdotti dalla "Riforma Biagi" (D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276) 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. 24 (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, 30;
- per il lavoro intermittente: artt. 31 e 32;
- per il lavoro ripartito: art. 33.

Art. 25 (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 ogni qualvolta 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.

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. 26 (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 e/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;
- 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. 27 (Obblighi di informazione)

L'impresa utilizzatrice comunica alle R.S.U. e, in mancanza, alle OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo alivello 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. 28 (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 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. 29 (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 la R.S.U. e, a livello territoriale, le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo nazionale.

Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo al CST competente, che provvederà ad inoltrarla all'Ente bilaterale.

Art. 30 (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, nelle 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. 31 (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 la R.S.U. e 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. 32 (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 - 3 contratti flessibili da 13 a 18 - 5 contratti flessibili da 19 a 22 - 6 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.

Art. 33 (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:

- a) per controversie sui contenuti dei contratti stipulati: invio delle ragioni del contenzioso all'Ente Bilaterale e successiva attivazione della Commissione di conciliazione istituita, come da norma, da tre arbitri un datoriale, uno delle associazioni dei lavoratori ed uno - con funzioni di Presidente - nominato dal locale UPLMO;
- b) per controversie sull'applicazione dei contratti stipulati: invio da parte dell'attore della vertenza della copia degli atti all'Ente Bilaterale, ai fini di consentirne un'attività di statisticazione e valutazione giurisprudenziali.

TITOLO IX

Classificazione del Personale

Art. 34 (Declaratoria)

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 7 livelli, alla quale corrispondono 7 livelli retributivi con valori minimi tabellari mensili.

I valori minimi tabellari mensili sono quelli appresso riportati.

L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie, verrà effettuato sulla base della declaratoria e dei profili sotto enunciati.

I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in esse considerate e hanno valore esemplificativo minimo.

Resta fermo che l'assegnazione dei lavori alle diverse categorie deve essere effettuata in base alle mansioni dagli stessi in concreto esercitate, indipendentemente dalle denominazioni usate dalle parti.

1° Livello Super (Quadro).

Appartengono ai Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla legge maggio 1995 n. 190, prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi

dell'impresa nell'ambito delle strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

- a) abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa;
- b) siano preposti, in condizione di autonomia decisionale, a responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto nella fase d'impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

1° livello.

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, caratterizzate da iniziative ed autonomia operativa e ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad esse delegate, funzioni di direzione esecutiva di carattere generale e di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'azienda.

2° livello.

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

3° livello.

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-professionali comunque acquisite, anche con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti.

Esemplificazioni:

acconciatura maschile e femminile ed estetica, addetti:

- al taglio della barba intera con la forbice in tutte le forme;
- al taglio dei capelli in qualunque forgia;
- al taglio scolpito al rasoio con acconciatura ad aree calda nelle varie forge;
- al massaggio normale e/o drenante con mezzi meccanici;
- all'acconciatura a ferro;
- alle permanenti su capelli corti o lunghi con diversi sistemi in uso;
- alla tintura e/o colorazione e/o decolorazione la cui miscela da loro preparata deve corrispondere alle necessità occorrenti a quella determinata qualità fisica dei capelli;
- alle mèches, pettinatura fantasia eseguite sui capelli di diversa lunghezza;
- alle acconciature complesse, da modello, disegno, stampe, fotografie;
- all'ondulazione a ferro marçel e a fon sui capelli lunghi e/o corti;
- al lavaggio dei capelli e trattamento igienizzante della cute;
- alla preparazione di toupé e parrucche e loro applicazione previa adattamento al cuoio capelluto;
- alla pettinatura su manichini con possesso di cognizioni storiche;
- allo svolgimento autonomo di tutti i trattamenti dell'estetica specializzata;
- all'uso delle apparecchiature per l'estetica;
- al trucco specializzato (esempio teatrale ed esecutivo);
- altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

4° livello.

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche.

Esemplificazioni:

acconciatura maschile e femminile ed estetica, addetti:

- al taglio di capelli con perfezione;
- al taglio della barba con sole forbici, con perfezione;
- alla rasatura della barba con perfezione;
- al taglio dei capelli con il rasoio;
- al massaggio normale della cute, alle frizioni;
- alla permanente sui capelli lunghi e/o corti, secondo i più semplici in uso;
- alle acconciature prese da modello, disegno, stampe e fotografie;
- alle ondulazioni a ferro (marçel) e all'acqua;
- all'applicazione di tinture e decolorazioni, mèches;

- alla pettinatura fantasia su capelli lunghi e/o corti;
- alla messa in piega e ricci piatti su capelli lunghi o corti;
- alla pulizia profonda, trattamento massaggio completo del viso;
- all'applicazione con massaggio-maschere;
- al trucco da giorno e da sera;
- all'uso delle apparecchiature elettroniche idonee ad ogni trattamento;
- altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

5° livello.

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono lavori che richiedono il possesso di conoscenze teorico pratiche.

Esemplificazioni:

acconciatura maschile e femminile ed estetica, addetti:

- al taglio semplice dei capelli;
- alla frizione;
- alla rasatura della barba;
- alla pettinatura ad area calda;
- alla permanente;
- alla tinture e decolorazioni, mèches;
- alle ondulazioni a ferro e all'acqua su capelli lunghi e/o corti;
- alla messa in piega - piega fissa su capelli lunghi e/o corti;
- al lavaggio dei capelli;
- al taglio e sfumatura dei capelli;
- alla depilazione;
- alla pulizia e trattamenti del viso;
- al manicure e pedicure estetico;
- al trucco di base con l'applicazione di prodotti specifici a gradi di difficoltà semplice;
- al massaggio del corpo;
- all'uso elementare delle attrezzature elettroniche;
- altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione

6° livello.

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori che richiedono possesso di semplici conoscenze pratiche.

Riepilogo delle categorie nei rispettivi livelli e classificazione qualifiche

1° Super (Quadro)

1° impiegato dirigente

2° impiegato con mansioni di responsabilità operaio specializzato

3° impiegato provetto

4° impiegato operaio specializzato

5° impiegato operaio qualificato

6° impiegato operaio

Art. 35 (Distinzione tra Quadri, Impiegati ed Operai)

All'interno dell'articolo 34 le mansioni previste dal presente CCNL sono suddivise, come da legge, in profili per Quadri, Impiegati ed Operai.

La distinzione è resa mediante l'indicazione per ogni gruppo della categoria di appartenenza.

TITOLO X

Quadri

Art. 36 (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. 37 (Orario di lavoro)

L'orario di lavoro dei quadri con contratto di lavoro sino a 40 ore mensili si articolerà in giornate lavorative di minimo 5 ore.

Art. 38 (Formazione ed aggiornamento)

Al fine di garantire il mantenimento degli standards qualitativi e di migliorare la gamma dei servizi

RV











offerti, le aziende favoriranno l'accesso a specifici corsi di formazione per le materie di diretta competenza dei Quadri.

Art. 39 (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 calendario.

Art. 40 (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. 41 (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 € 90.00 (Novanta /00 euro) lordi per 14 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. 42 (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, da 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 i dati per la statistica dell'utilizzo del presente strumento.

Art. 43 (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 annua 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 statistica dell'utilizzo del presente strumento.

TITOLO XI

Periodo di Prova

Art. 44 (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. 45 (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. 46 (Orario di lavoro settimanale)

La durata normale del lavoro effettiva è fissata in 40 ore settimanali.

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. 47 (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'Ispettorato del Lavoro.

TITOLO XIII

Lavoro Straordinario

Art. 48 (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: Tipologia Operai Intermedi Impiegati Lavoro oltre le 40 ore diurno 45% Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo 50% Lavoro oltre le 40 ore settimanali festivo (oltre 8 ore) 60% Lavoro eseguito nelle festività 50% Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni 40% Lavoro oltre le 40 ore settimanali feriali notturno 50% Lavoro a turni notturno 30% Lavoro oltre le 40 ore settimanali dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22 45% Lavoro notturno festivo 50% Lavoro domenicale con riposo compensativo 10% Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili tra loro.

Art. 49 (Lavoro supplementare)

Per lavoro supplementare si intende quello prestato dal lavoratore part-time 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:

- compilazione degli inventari e cali merce, periodo di vendita prenatalizio 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 forfetariamente 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. 50 (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. 51 (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. 52 (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 XIV

Riposo Settimanale, Festività, Ferie, Permessi

Art. 53 (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 oppure per esigenze tecniche, per i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione degli impianti, la compilazione dell'inventario e del bilancio annuale, solo per gli impiegati.

Art. 54 (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.

Le Giornate del 29 giugno, Santi Pietro e Paolo, del 2 Novembre, Commemorazione dei Morti, e del 4 Novembre, Anniversario della Vittoria, saranno retribuite come festive.

Art. 55 (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.

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. 56 (Pernessi)

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 concessi, compatibilmente con le esigenze aziendali, permessi da usufruirsi in blocchi da 4 o a 8 ore, riparametrate per i part-time, sino ad un massimo di 44 ore annue.

Le ore di permesso non godute non saranno pagabili ne usufruibili nell'anno successivo.

TITOLO XV

Congedo Matrimoniale - Servizio Militare

Art. 57 (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 15 giorni.

La celebrazione dovrà essere documentata con il certificato di matrimonio entro 30 giorni successivi al termine del periodo di congedo.

Art. 58 (Servizio militare)

In caso di chiamata alle armi, obblighi di leva, di servizio civile o richiamo alle armi, si fa riferimento alle leggi in vigore.

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 leva va computato nell'anzianità di servizio a soli effetti dell'anzianità.

I periodi di servizio militare per ferma volontaria risolve il rapporto di lavoro senza il diritto al riconoscimento dei benefici di cui sopra, per i periodi eccedenti la durata normale del servizio di leva.

TITOLO XVI

Missioni e Trasferimenti

Art. 59 (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 ma comunque non inferiore al 8% della retribuzione stessa.

Se al lavoratore verranno attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione tali mezzi e relative spese saranno a carico dell'azienda.

Art. 60 (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. 69 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 per se e per le persone di famiglia;
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

es

→

Ja

h

Rv

Handwritten signature

Jer

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. 61 (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 XVII

Sospensione dal Lavoro

Art. 62 (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 XVIII

Anzianità di Servizio

Art. 63 (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, fino ad un massimo di 5 bienni.

Gli aumenti periodici sono pari a quelli riportati nella tabella seguente

Livello	Importo
1° Super (Quadri)	58,30
1° Livello	51,94
2° Livello	48,76
3° Livello	45,58
4° Livello	42,40
5° Livello	39,22
6° Livello	36,04

Art. 64 (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 XIX

Congedi - Diritto allo Studio

Art. 65 (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. 66 (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 XX

Gravidanza e Puerperio

Art. 67 (Astensione dal lavoro della lavoratrice)

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità previste dalle leggi in vigore. Per quanto non previsto dalle leggi in vigore si stabilisce quanto segue:

- 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, usufruirsi 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

R

fer

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 Pre adottivo si applica l'articolo 6, legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Art. 68 (Astensione dal lavoro del lavoratore)

Il diritto di cui alla lettera c) del primo comma dell'art. 67 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, e 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. 69 (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. Quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore il riposo diviene uno solo.

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. 70 (Normativa)

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

TITOLO XXI

Malattie ed Infortuni

Art. 71 (Malattia)

Salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento e fermi restando gli obblighi di cui al successivo art. 72 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 articoli seguenti 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 articoli seguenti 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 articoli seguenti 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. 72 (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 dal presente contratto.

Art. 73 (Periodo di comportamento)

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 articoli del presente contratto.

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. 74 (Trattamento economico di malattia)

Durante il periodo di malattia, previsto dall'articolo precedente, il lavoratore avrà diritto alle normali scadenze dei periodi di paga:

a) ad una indennità pari al cinquanta per cento della retribuzione giornaliera per i giorni di malattia dal quarto al ventesimo e pari a due terzi della retribuzione stessa per i giorni di malattia dal ventunesimo in poi, posta a carico dell'INPS ai sensi dell'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite per i dipendenti del settore industria, 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. 93.

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.

Art. 75 (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.

Art. 76 (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. 91 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. 91.

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. 77 (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. 91.

Art. 78 (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. 71 e 73 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. 73; il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 79 (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'inidoneità fisica permanente al posto occupato prima della malattia. In caso di contestazione il merito all'idoneità stessa decide in via definitiva il Direttore del Presidio sanitario antitubercolare assistito, a richiesta, da sanitari indicati dalle parti interessate, ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 10, 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. 80 (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 XXII

Part-Time Temporaneo per Malattia o Assistenza

Art. 81 (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. 82 (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. r.

Art. 83 (Beneficiari)

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

- malati oncologici;
- Assistenza agli anziani;
- genitore o tutore legale di minore di anni 3;
- genitore o tutore legale di minore di anni 14 portatore di handicap.

Art. 84 (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 necessitino 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. 85 (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 analoga documentazione, non sostituibile con autocertificazione – della effettiva convivenza tra lavoratore ed anziano.

Art. 86 (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 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. 87 (Assistenza minori di anni 14 portatori di handicap)

Per assistenza di minore di anni 14 portatore di handicap, si intende il lavoratore, assunto a tempo indeterminato, che intenda assistere un minore portatore di handicap 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. 88 (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. 89 (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 valuterà positivamente la domanda, sempre che non si sia provveduto ad effettuare una assunzione a tempo determinato per

la copertura delle ore lavorative mancanti.

Art. 90 (Deleghe all'Ente Bilaterale)

Le Parti delegano l'Ente Bilaterale 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 XXIII

Trattamento Economico

Art. 91 (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. 92 (Divisore orario e giornaliero)

La quota oraria della retribuzione sia normale che di fatto si ottiene dividendo l'importo mensile per il seguente divisore convenzionale: 168.

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

Art. 93 (Paghe contrattuali)

Con decorrenza dal primo giorno di applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro le paghe basi conglobate sono le seguenti

Livello Paga Base Contrattuale

I° Super (Quadri) 2.003,40

I° 1.643,00

II° 1.431,00

III° 1.346,20

IV° 1.272,00

V° 1.176,60

VI° 1.113,00

***Indennità Funzione Quadro pari a ---Euro 95,40

Art. 94 (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 1.5% della paga base nazionale.

Art. 95 (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 al modello fac-simile che le Parti hanno concordato e che sarà successivamente elaborato dall'Ente Bilaterale.

TITOLO XXIV

Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari

Art. 96 (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 "assegno ad personam".

Art. 97 (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.

Art. 98 (indennità contrattuali di disagio ambientale)

Per i lavoratori che prestano normalmente la loro attività nelle condizioni sotto descritte le parti in azienda potranno prevedere un'indennità "di disagio", da corrispondersi limitatamente al tempo di effettivo lavoro prestato in tale condizione, non calcolando i periodi di tempo inferiori a 30 minuti consecutivi.

- Disagio freddo.

Ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività nelle celle frigorifere, nelle quali la temperatura deve essere mantenuta costantemente inferiore a 5 gradi centigradi, verrà corrisposta una percentuale pari al 6% della paga base oraria.

- Disagio caldo.

Ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività in ambienti nei quali la temperatura per necessità di esercizio sia superiore a 38 gradi centigradi verrà corrisposta una percentuale pari al 6% della paga base oraria.

- Disagio umido.

Ai lavoratori che svolgono la loro prevalente attività in ambienti con tassi di umidità costanti, per necessità di esercizio, superiori al 95%, verrà corrisposta una percentuale pari al 6% della paga base oraria.

TITOLO XXV

Mensilità aggiuntive

Art. 99 (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.

Art. 100 (Quattordicesima)

Nel mese di giugno 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 mensilità aggiuntiva per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

TITOLO XXVI

Fondo Pensioni Integrativo

Art. 101 (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.

Le Parti convengono che espletato l'iter autorizzatorio di cui alla normativa vigente si incontreranno per verificare congiuntamente le opzioni praticabili al fine di dare pratica attuazione alla previsione di cui all'articolo 101 del CCNL.

Art. 102 (Competenze)

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

TITOLO XXVII

Doveri del Personale e Norme Disciplinari

Art. 103 (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. 104 (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 dell'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 105 (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. 106 (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. 108.

Art. 107 (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. 108 (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. 91;
- 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, indipendentemente dal carico di lavoro presente.

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. 104;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza previste dal Decreto Legislativo 81/2008;
- 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.

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. 109 (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. 110 (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 XVIII

Composizione delle Controversie

Art. 111 (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 .

Art. 112 (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, demanda 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 coordinamento delle commissioni di conciliazione al fine di migliorare l'attività conciliativa.

Art. 113 (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, fermo 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 delegazione 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 demanda 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 sottoscritte dalle parti interessati 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 agli enti competenti per includerli nell'archivio dei contratti.

TITOLO XXIX

Risoluzione del Rapporto di Lavoro – Preavviso

Art. 114 (Scioglimento del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2118 cod.civ.)

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto con raccomandata con ricevuta di ritorno , nei modi e nei termini previsti dal presente contratto .

Art. 115 (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 competono tutte le l'indennità spettanti.

Art. 116 (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. 117 (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. 118 (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 segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa. Il datore di lavoro ha facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice verificatosi nel periodo indicato nel comma precedente non è dovuto a causa di matrimonio, ma per una delle ipotesi previste dalle 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. 119 (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. 120 (Periodo di preavviso)

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

Qualifica/Anzianità - 5 Anni + 5 e -10 Anni + 10 Anni

1° Super (Quadri) 75 120 180

1° Livello 60 90 150

2° Livello 45 75 120

3° Livello 30 60 90

4° Livello 30 45 60

5° Livello 20 30 45

6° 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. 121 (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. 122 (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. 123 (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. 91 corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.

Art. 124 (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 contrattali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. 68, 123 e 125;
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. 55;
- 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 dalle imposte;
- 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 indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Ai sensi del precedente art. 101, 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. 125 (Decesso del dipendente)

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

Art. 126 (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 al netto di eventuali acconti percepiti.

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. 127 (Dimissioni)

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 124.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dall'art. 120 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. 123.

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. 128 (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. 124 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. 120 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. 129 (Dimissioni per maternità)

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui all'art. 67 del presente contratto.

TITOLO XXX

Sicurezza sul Lavoro

Art. 130 (Premessa)

Le Parti stipulati il presente CCNL riconoscono la massima importanza alla puntuale e corretta applicazione delle norme a tutela e salvaguardia dei lavoratori 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, attribuendo la massima importanza ad una gestione partecipativa, tra i diversi soggetti sociali interessati, per garantire la corretta applicazione delle norme.

Art. 131 (Richiami normativi)

Per l'attuazione delle disposizioni inerenti la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro riguardanti i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) di cui al Decreto Legislativo n. 81/2008 e 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 81/2008 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.

Art. 132 (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. 133 (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. 134 (Disposizioni finali)

Le Parti 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 ma in nessun modo tra le Parti sarà possibile diminuire o modificare le tutele o le previsioni della vigente normativa in materia.

TITOLO XXXI

Tutela della Dignità e Parità dei Lavoratori

Art. 135 (Tutela delle lavoratrici madri)

Per le lavoratrici - o i lavoratori - che esercitino la patria potestà su minori e non abbiano l'altro genitore all'interno del nucleo familiare convivente, 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. 136 (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. 137 (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. 138 (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. 139 (Lavoratori di lingua non italiana)

Le aziende favoriranno l'accesso a corsi di formazione per il conseguimento di una conoscenza basilica della lingua italiana ai propri lavoratori extracomunitari.

Art. 140 (Lavoratori stranieri)

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. 141 (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 dal servizio sanitario dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 142 (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 sanitario dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 143 (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. 144 (Tutela dei genitori di portatori di Handicap)

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. 145 (Mobbing)

Le Parti stipulanti il presente CCNL riconoscono la gravità del fenomeno conosciuto come mobbing ed intendono contrastarlo con ogni mezzo ricompreso nei casi estremi ed accertati il licenziamento senza diritto al preavviso .

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.

TITOLO XXXII

Relazioni Sindacali

Art. 146 (Relazioni Nazionali)

Le parti si danno reciprocamente atto dell'importanza ascrivita 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 giugno 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. 147 (Relazioni Territoriali)

Le parti, consapevoli delle differenziazioni presenti nelle aziende della Piccola e Media Impresa 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, salvo richiesta delle OO.SS. di incontrarsi a livello provinciale.

Art. 148 (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 dalla Associazioni stipulanti L'elezione delle RSU avverrà con le modalità e le procedure descritte nel successivo articolo 150.

Art. 149 (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. 150 (Regolamento elettorale RSU)

Per la regolamentazione dell'elezione delle RSU le Parti sottoscrivono l'allegato Regolamento Elettorale per le RSU rubricato alla lettera B, che costituisce parte integrante del presente contratto.

Art. 151 (Contrattazione aziendale)

Nelle aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 30 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. 152 (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. 153 (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. 154 (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 rientranti 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. 155 (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. 156 (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. 157 (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 maggioranza dei dipendenti.

Art. 158 (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. 159 (Permessi sindacali)

I componenti dei Consigli o Comitati di cui al punto a) dell'art. 158 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. 158, potrà usufruire di un monte ore non superiore globalmente a 130 ore annue.

Art. 160 (Permessi retribuiti RSU)

I componenti delle RSU di cui al punto lett. b)

art. 158, 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. 161 (Permessi non retribuiti RSU)

I dirigenti sindacali aziendali di cui al precedente art. 158, 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 darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 3 giorni prima tramite la RSU.

Art. 162 (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. 163 Contributi di assistenza contrattuale

Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli articoli precedenti e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n.311.

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

Al fine di garantire il funzionamento di quanto previsto nel presente CCNL è attivata una trattenuta sulle 14 mensilità nella misura del 0,30% di cui lo 0,20 % della retribuzione a carico dei datori di lavoro e del 0,10% della retribuzione a carico dei lavoratori dipendenti.

Le indicazioni per il versamento delle quote sono riportate in allegato.

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

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

TITOLO XXXIII

Ente Bilaterale

Art. 164 (Ente Bilaterale)

Le parti stipulanti, per migliorare la gestione partecipativa del presente contratto collettivo concordano, di costituire un organismo denominato ENTE BILATERALE NAZIONALE CONFIMPRESE ITALIA CSE ARTIGIANATO in sigla EBICC ARTIGIANATO che avrà le seguenti finalità:

- gestire i contratti di formazione e lavoro;
- incrementare l'occupazione;
- realizzare corsi di formazione professionali normati e non normati.
- costituire gli OPP (Organismi Paritetici Provinciali) su tutto il territorio nazionale nominando all'interno degli stessi OPP esperti nel settore del CCNL di riferimento.
- 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;
- emanare 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;
- 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'EBICC Artigianato dovrà dotarsi di una commissione di conciliazione paritetica nazionale con il compito di redimere eventuali controversie.

Gli organi di gestione dell'EBICC artigianato saranno composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori dipendenti.

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

Art. 165 (Finanziamento dell'Ente Bilaterale)

Il finanziamento dell'Ente Bilaterale avverrà tramite contribuzione (0,20%) calcolata sull'imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui una parte a carico delle aziende (0,10%) ed una parte a carico dei lavoratori (0,10%).

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. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale del contratto".
Del mancato pagamento delle quote all'EBICC ARTIGIANATO l'Azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata R.R. al CST competente.

L'EBICC Artigianato non persegue fini di lucro e ha lo scopo di promuovere la costituzione degli enti bilaterali regionali e provinciali specialmente nelle aree maggiormente rappresentative.

TITOLO XXXIV

Fondo per la Formazione

Art. 166 (Fondo per la Formazione)

Le Parti demandano all'Ente Bilaterale la gestione progettuale e l'adesione del Fondo per la Formazione continua, denominato "INDIFORM", 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, il gruppo di lavoro Fondo per la Formazione, fermo restando la sua appartenenza all'Ente Bilaterale, si gestirà con propria autonomia amministrativa.

Le nomine nella Cabina di Regia del Fondo per la Formazione saranno di competenza dell'Ente Bilaterale.

Archivio Contratti

Art. 167 (Deposito contratto collettivo)

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'Organizzazione dell'Archivio della Contrattazione Collettiva 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 XXXV

Decorrenza e Durata

Art. 168 (Decorrenza e durata)

Il presente contratto decorre dal 02 Gennaio 2012 e avrà scadenza il 31 Dicembre 2015, fatte salve, eventuali, specifiche scadenze contrattualmente stabilite.

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
- b) Regolamento RSU
- c) Regolamento 81/2008
- d) Estratto Statuto Ente Bilaterale EBICC Artigianato
- e) Estratto Statuto fondo per la formazione INDIFORM

Allegato A

(Paghe contrattuali a valere dal 1 dicembre 2010)

Con decorrenza dal primo giorno di applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro le paghe basi conglobate sono le seguenti:

Livello Paga Base Contrattuale

1° Livello Super (Quadri) 1.484,00

1° Livello 1.325,00

2° Livello 1.293,20

3° Livello 1.229,60

4° Livello 1.166,00

5° Livello 1.123,60

6° Livello 1.081,20

7° Livello 1.060,00

Indennità Funzione Quadro Pari a Euro 95,40

(Retribuzione degli apprendisti)

La retribuzione degli apprendisti è quella riportata nelle seguente tabella percentuale:

Livello/Anzianità 1° anno 2° anno 3° anno 4° anno

3° livello 65% 80% 90% 90%

4° livello 65% 80% 90% 90%

5° livello 65% 80% 90% ---

6° livello 65% 80% --- ---

Ovvero i minimi retributivi saranno i seguenti:

Livello/Anzianità 1° anno 2° anno 3° anno 4° anno

3° livello 799,24 983,68 1.044,00 1.106,64

4° livello 757,90 932,80 1049,40 1049,40

5° livello 730,34 898,88 1011,24 ---

6° livello 702,78 864,96 --- ---

Allegato B

PROTOCOLLO DI INTESA PER LA COSTITUZIONE DELLE RSU

LAVORATORI ED IMPIEGATI E QUADRI

AVVERTENZA

Le parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto all'esigenza di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi dell'indicazione dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono elemento d'interpretazione della norma.

Modalità di costituzione e di funzionamento

Tra

OO.SS. DATORIALE CONFIMPRESEITALIA, ACS

E

OO.SS. LAVORATORI DIPENDENTI

CSE Confederazione Indipendente Sindacati Europei

Si conviene di stipulare il seguente protocollo d'intesa per la costituzione delle RSU Impiegati, Quadri di Direzioni Quadri/lavoratori alto contenuto tecnologico

Art. 1. Ambito ed iniziativa per la costituzione

Le RSU possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'impresa occupi più di 15 dipendenti e che abbia dichiarato almeno 4.050 giornate di occupazione con riferimento alle giornate dell'anno precedente, nonché nell'impresa che nel medesimo ambito comunale abbia le stesse caratteristiche occupazionali, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, dalle associazioni sindacali firmatarie dell'accordo interconfederale del 28.05.2010 e che siano firmatarie CCNL Artigianato

In ogni caso le OO.SS. firmatarie del presente accordo o che comunque aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, nelle imprese che occupino più di 15 dipendenti a 4.050 giornate dichiarate nell'anno precedente, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA.

Nelle imprese che occupano fino a 15 dipendenti e meno di 4.050 giornate rilevate come sopra, continueranno ad applicarsi le normative previste dai CCNL in materia di RSA.

Il numero di 15 dipendenti, più volte richiamato, va inteso come rapporto tra le giornate di occupazione dell'azienda e l'unità equivalente, che è pari a 270 giornate.

Per i successivi rinnovi della rappresentanza con più di 15 dipendenti e più di 4.050 giornate rilevate come sopra, l'iniziativa potrà essere assunta anche dalla RSU.

Art. 2. Composizione della RSU

La RSU è composta per 2/3 da rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le associazioni sindacali richiamate al punto precedente, mentre il residuo terzo è assegnato alle liste presentate dalle sole Associazioni firmatarie del CCNL applicato, e la relativa copertura avviene mediante

elezione o designazione.

La ripartizione dei posti nella RSU avverrà proporzionalmente ai voti ottenuti, sia per la quota alla cui divisione tutte le liste concorrono sia per quella riservata ai sindacati che abbiano stipulato il CCNL applicato.

Il 67% dei seggi (2/3) sarà assegnato con criterio proporzionale in base al quoziente ottenuto da ciascuna lista, e per gli eventuali seggi residui, in base ai resti inutilizzati più alti. In ogni lista saranno eletti i candidati che avranno riportato il maggior numero di voti di preferenza; in caso di parità di voti di preferenza saranno eletti il candidato che viene prima nell'ordine di presentazione della lista.

Il restante 33% (1/3) dei componenti sarà designato o eletto dalle Associazioni sindacali che abbiano stipulato il CCNL applicato nell'azienda, in proporzione ai voti ottenuti.

La CONFIMPRESEITALIA, ACS e CSE

s'impegnano a rispettare gli accordi confederali sulla distribuzione paritetica di questa quota.

Qualora il collegio sia unico, non ricorrendo i requisiti di cui all'art. 3, ma siano presenti impiegati e quadri, la quota del 33%.

In entrambi i casi, qualora un'organizzazione non superi il 10% dei consensi espressi dagli/dalle elettori/rici non avrà diritto alla designazione o elezione del proprio componente.

Nella composizione delle liste si perseguirà una rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

Art. 3. Ripartizione dei seggi.

Si costituirà una specifica area elettorale per gli impiegati e quadri comunque, a partire dalla presenza in azienda di più di 5 impiegati e quadri. L'elettorato attivo e passivo è riferito alle due predette categorie.

Qualora, per gli operai o per gli impiegati e quadri, non ci siano candidati disponibili a presentarsi, i seggi loro spettanti saranno assegnati all'altra categoria giuridica.

La ripartizione dei seggi fra gli operai, impiegati e quadri verrà effettuata con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti.

Art. 4. Numero dei componenti

Salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, regionali, territoriali o aziendali, si procederà all'elezione delle RSU nelle seguenti quantità:

- Azienda da 16 a 75 dipendenti - 3 RSU più un ulteriore rappresentante in presenza d'impiegati;
- Azienda da 76 a 100 dipendenti - 4 RSU più un ulteriore rappresentante in presenza di impiegati;
- RSU aggiuntiva ogni 25 dipendenti oltre i 100 addetti.
- Al momento delle elezioni, la forza lavoro presente in azienda, deve essere superiore alle 15 unità.

Art. 5. Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti sindacali delle RSA nella titolarità dei diritti, permessi e libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni legislative e contrattuali. Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- diritto di indire singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per il 30% delle ore annue di assemblea retribuite, spettanti a ciascun lavoratore in virtù delle disposizioni legislative e contrattuali;
- diritto di affissione di cui alle norme legislative e contrattuali.

Sono comunque fatti salvi per le organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL, i diritti previsti dagli artt. 20 e 24 della legge 300/70 (diritto di assemblea, permessi non retribuiti).

Sono altresì fatte salve le condizioni di miglior favore già previste dai contratti e da accordi collettivi di lavoro di diverso livello.

Art. 6. Compiti e funzioni

Le RSU subentrano alle RSA ed ai/alle loro dirigenti sindacali nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge e contrattuali.

Art. 7. Durata e sostituzione nell'incarico

La RSU resta in carica 3 anni. Trascorso tale termine i loro poteri sono prorogabili per non più di 3 mesi; i singoli componenti uscenti possono essere rieletti.

In caso di mancato rinnovo alla scadenza prevista, le associazioni sindacali intervengono per promuovere il rinnovo stesso, sulla base delle modalità stabilite dalla presente intesa unitaria.

La RSU decade automaticamente dal mandato ricevuto:

- alla scadenza prevista;
- in presenza di richiesta formale di decadenza anticipata da parte dei/delle lavoratori/rici aventi diritto al voto, pari o superiore al 50%.

Le firme dovranno essere opportunamente certificate.

In caso di dimissioni o di interruzione del rapporto di lavoro di un componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario o decaduto per interruzione del rapporto di lavoro che sia stato nominato, per elezione o designazione, dalle associazioni stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e sostituzioni non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi pena la decadenza della RSU e l'obbligo a procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente patto unitario.

Art 8. Funzionamento della RSU

La RSU oltre che dalla stessa, può essere convocata su richiesta di una o più associazioni sindacali firmatarie del CCNL, o qualora lo richieda il 20% dei delegati, con avviso affisso e l'ordine del giorno, fatti salvi i casi di eccezionale urgenza.

La riunione è valida se presente il 50% + 1 dei suoi componenti.

La RSU di norma delibera a maggioranza semplice, salvo richiesta di un terzo dei delegati presenti: tale richiesta deve essere avanzata all'inizio della riunione.

In caso di grave e inconciliabile dissenso la questione viene demandata alle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente accordo.

Art. 9. Elettorato attivo e passivo

Sono elettori tutti i lavoratori, operai, impiegati e quadri che al momento della convocazione delle elezioni lavorano nell'unità produttiva.

Sono eleggibili tutti i lavoratori con rapporto di lavoro in essere di durata non inferiore a 90 giornate.

Art. 10. Delegati sindacali

I delegati sindacali eletti nelle aziende a norma dei vigenti CCNL per le imprese che occupino sino a 15 dipendenti continuano ad esercitare i diritti e i doveri previsti dalle norme contrattuali e di leggi vigenti.

Art. 11. Rinvio all'Accordo quadro

Le regole dell'accordo e del Protocollo 23/7/93 non modificate dal presente accordo quadro, sono applicabili anche se non espressamente richiamate.

Clausola finale

L'applicazione del presente patto è vincolante per tutte le parti che lo sottoscrivono.

Esso comporta per CONFIMPRESEITALIA, ACS e CSE, a non richiedere l'applicazione degli artt. di legge attinenti le RSA, in tutte le aziende dove tale patto è applicabile.

Per le aziende al di sotto dei 16 dipendenti restano in vigore le norme contrattuali o di legge.

In caso di inadempienza le associazioni firmatarie svolgeranno i necessari interventi per garantire l'applicazione del presente accordo unitario.

Parte seconda

Disciplina della elezione della RSU

Art. 1 - Modalità per indire le elezioni

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un/a lavoratore/rice dall'unità produttiva, non candidato/a.

Art. 2. - Quorum per la validità delle elezioni

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei/delle lavoratori/rice alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei/delle lavoratori/rice aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

Art 3. Presentazione delle liste

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) associazioni sindacali firmatarie del presente patto unitario e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;

b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1. accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
2. la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati/e coloro che abbiano presentato la lista ed i componenti della Commissione elettorale.

Ciascun/a candidato/a può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un/a candidato/a risulti compreso/a in più di una lista, la Commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere all'affissione delle liste stesse ai sensi del punto 7 inviterà il/la lavoratore/rice interessato/a ad optare per una delle liste.

Il numero dei/delle candidati/e per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei/delle componenti da eleggere nella RSU del collegio.

Art. 4. Commissione elettorale

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un/a lavoratore/rice dall'unità produttiva, non candidato/a.

Art. 5 - Compiti della Commissione

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a) ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente accordo;
- b) verificare la valida presentazione delle liste;
- c) *costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;*
- d) assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

e) esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;
f) proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici delle liste.

Art. 6 - Affissioni

Le liste dei/delle candidati/e dovranno essere portate a conoscenza dei/delle lavoratori/rici, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

Art. 7 - Scrutatori/rici

E' in facoltà dei/delle presentatori/rici di ciascuna lista di designare uno/a scrutatore/rice per ciascun seggio elettorale, scelto/a fra i/le lavoratori/rici elettori/rici non candidati/e.

La designazione degli/lle scrutatori/rici deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

Art. 8 - Segretezza del voto

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

Art. 9 - Schede elettorali

La votazione ha luogo per mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun/a elettore/rice all'atto della votazione dal/la Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

Art. 10 - Preferenze

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un/a candidato/a della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore/rice mediante una crocetta apposta a fianco del nome del/la candidato/a preferito/a, ovvero segnando il nome del/la candidato/a preferito/a nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

Art. 11 - Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti/e gli/le aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei/le votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti/e i/le lavoratori/rici mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

Art. 12 - Composizione del seggio elettorale

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 5 del presente accordo e da un/a Presidente, nominato/a dalla Commissione elettorale.

Art. 13 - Attrezzatura del seggio elettorale

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea a una regolare votazione, chiusa e sigillata sino all'apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter avere un elenco completo degli/le elettori/rici aventi diritto al voto presso di esso.

Art. 14 - Riconoscimento degli/le elettori/rici

Gli/le elettori/rici per essere ammessi/e al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi/e dovranno essere riconosciuti/e da almeno due degli/le scrutatori/rici del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

Art. 15 - Compiti del/la Presidente

Il/la Presidente farà apporre all'elettore/rice, nell'elenco di cui all'art. 14, la firma accanto al suo nominativo.

Art. 16. - Operazioni di scrutinio

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del/la Presidente del seggio il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi.

Successivamente sarà distrutto alla presenza di un/a delegato/a della Commissione elettorale e di un/a delegato/a della Direzione.

Art. 17. - Ricorsi alla Commissione elettorale

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede alla assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i/le componenti della Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dall'affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, s'intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun/a rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, all'Associazione datoriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

Art. 18. - Comitato dei/le garanti

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei/le garanti.

Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione datoriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal/le Direttore/rice della DPL o da un/a suo/a delegato/a.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

Art. 19. - Comunicazione della nomina dei componenti della RSU

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto direttamente alla direzione aziendale e per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

Art. 20. - Adempimenti dell'impresa

L'impresa metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei/le dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

Art. 21. - Clausola finale

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

ALLEGATO C)

REGOLAMENTO ELETTORALE

PER I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

AVVERTENZA

Le parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alla esigenza di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi della indicazione dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali non costituiscono elemento d'interpretazione della norma.

NORME PER L'APPLICAZIONE DEL DLgs 9 aprile 2008 , n. 81

PROTOCOLLO SINDACALE PER L'ATTUAZIONE DEL DISPOSTO DEL DLgs 9 aprile 2008 , n. 81 ex d.lgs. n. 626/94

Titolo I - AZIENDE SINO A 15 DIPENDENTI

Art. 1 - Sfera di applicazione.

L'individuazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) avverrà mediante elezione tra tutti i dipendenti dell'azienda durante un'assemblea appositamente convocata con questo esclusivo argomento all'ordine del giorno.

Art. 2 - Elezioni del RLS.

Il RLS è eletto con il sistema del voto uninominale per liste contrapposte.

Godono del diritto al voto tutti i lavoratori indipendentemente dal contratto di lavoro ad essi applicato - a tempo determinato, indeterminato, formazione lavoro.

Sono eleggibili solo i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 3 - Durata del mandato.

Il mandato di RLS ha durata triennale con possibilità di rielezioni.

Art. 4 - Formazione del RLS.

Per la formazione degli RLS nelle aziende sino a 15 dipendenti valgono le norme di cui al successivo Titolo III.

Art. 5 - Permessi retribuiti per la formazione.

Per la formazione basilica il RLS avrà a disposizione 50 ore annue di permesso retribuito.

Nel caso di successive rielezioni l' RLS non potrà usufruire del presente articolo.

Art. 6 - Permessi retribuiti per l'espletamento delle funzioni RLS.

Le aziende metteranno a disposizione del RLS 50 ore annue di permessi retribuiti.

Considerate le caratteristiche dimensionali delle aziende di cui al presente titolo l'utilizzo dei permessi retribuiti dovrà essere comunicato con almeno 3 giorni di preavviso.

Art. 7 - RLS territoriale.

È prevista la facoltà per i dipendenti da aziende sino a 15 lavoratori di demandare le funzioni del RLS ad un dirigente sindacale con funzioni di Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nel Territorio (RLST), che svolgerà le medesime attribuzioni di legge del RLS per un insieme di aziende ricomprese in uno specifico territorio.

Art. 8 - Applicazione D.lgs. n. 81/2008 ex D.lgs. n. 626/94.

Il RLST è espressione dell'Organismo Paritetico (OP) per l'applicazione del D.lgs. n. 81/2008 per i CCNL sottoscritti dalla CONFIMPRESEITALIA e ACS.

Accedono all'OP le OO.SS. stipulanti i diversi CCNL e sottoscrittrici del presente protocollo.

Art. 9 - Dimensioni del territorio.

L'OP designerà ogni RLST in ragione o del rapporto 1 RLST ogni 2.000 addetti e/o 1 RLST sino ad un massimo di 250 imprese.

Art. 10 - Durata del mandato.

La durata del mandato di nomina degli RLST avrà base triennale con possibilità di successive nuove designazioni.

Art. 11 - Clausola estensiva.

È concessa alle aziende sino a 30 dipendenti, o ad unità produttive di pari grandezza, la facoltà di ricorrere alla designazione del RLST per l'applicazione dei disposti di legge.

Le aziende o UP che ricorreranno alla presente opzione dovranno associarsi all'OP.

Titolo II - ORGANISMO PARITETICO

Art. 12 - Costituzione.

L'OP per l'applicazione del D.lgs. n. 81/2008 nelle aziende che applichino i CCNL promossi da OOSS sottoscrittrici è costituito pariteticamente dalle OO.SS. firmatarie.

Art. 13 - Territorialità.

L'OP si articola su 2 livelli: nazionale e territoriale. Il livello territoriale corrisponderà a quello regionale.

Art. 14 - Funzionamento OP.

Il funzionamento dell'OP è garantito da una quota associativa pari allo 0,10% della retribuzione a carico dei lavoratori e lo 0,10% a carico delle aziende. L'incarico di esattore delle quote sarà demandato, mediante convenzione, ad un Ente di diritto pubblico.

Art. 15 - Retribuzione RLST.

L'OP provvederà alla retribuzione degli RLST con l'esclusione degli oneri previdenziali ai sensi dell'art. 30, legge n. 300/70.

Art. 16 - Notifica nominativi RLST.

L'OP provvederà a notificare i nominativi degli RLST a tutte le aziende interessate, alle Associazioni datoriali e alla DPL competente territorialmente, unitamente con l'attribuzione agli RLST di un documento di riconoscimento.

Titolo III - AZIENDE CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI

Art. 17 - Sfera di applicazione.

Per le aziende e/o unità produttive con più di 15 dipendenti l'individuazione del RLS avverrà mediante elezione tra tutti i lavoratori occupati presso la stessa unità produttiva.

Art. 18 - Numero degli RLS.

Il numero degli RLS da eleggere sarà di:

– aziende da 16 a 200 dipendenti 1 RLS

Art. 19 - Monte ore per RLS.

Per l'espletamento delle proprie mansioni è previsto l'utilizzo di un monte ore retribuito pari a:

- aziende da 16 a 100 dipendenti 100 ore annue per RLS

Art. 20 - Garanzie per gli RLST.

Ai RLST si applicano le garanzie previste dalla legge n. 300/70 per i dirigenti sindacali di RSA.

Art. 21 - Modalità di elezione.

Per l'elezione del RLS valgono le norme pattuite per l'elezione delle RSU, di cui all'Accordo interconfederale.

Titolo IV - FORMAZIONE DEGLI RLS/RLST

Art. 22 - Formazione RLS/RLST.

La formazione degli RLS/RLST verterà su argomenti individuati dall'OP.

È prevista la facoltà per le aziende di integrare le materie individuate dall'OP con specifiche conoscenze direttamente rispondenti al ciclo produttivo dell'azienda medesima.

Art. 23 - RLST.

La formazione del RLST sarà effettuata in via esclusiva dall'OP anche mediante l'utilizzazione di appositi Enti o Istituti di formazione.

Solo il raggiungimento dei previsti livelli formativi consentirà alle OO.SS. di designare a RLST i propri dirigenti sindacali indicati.

Art. 24 - RLS.

La formazione degli RLS eletti potrà avvenire o presso l'OP, con le modalità di cui all'art. 25, o presso l'azienda stessa. Le materie e la ripartizione della formazione non potranno in ogni caso differire dal modello previsto dall'OP salvo che per integrazioni formative di cui all'art. 22.

Art. 25 - Permessi per la formazione.

Le aziende metteranno a disposizione degli RLS al momento della loro elezione 100 ore annue per la formazione basilica.

Qualora allo scadere del proprio mandato l'RLS risultasse rieletto non si avrà erogazione del monte ore per la prima nomina.

Titolo V - PERCORSO FORMATIVO

Art. 26 - Materie formative.

La formazione, fermi restando i naturali mutamenti e aggiornamenti che dovessero rendersi necessari, sarà suddivisa in 3 aree conoscitive:

normativa di legge; normative contrattuali; nozioni di comunicazione, gestione d'impresa e valutazione del rischio.

Art. 27 - Criteri valutativi.

L'OP elaborerà sulle materie di cui al precedente articolo metodi formativi e valutativi tali da garantire l'uniformità di giudizio sui livelli di apprendimento raggiunto dagli RLS/RLST.

Art. 28 - Riconoscimento RLS.

Qualora un lavoratore eletto RLS, successivamente al percorso formativo, non raggiungesse gli standard conoscitivi minimi, l'azienda potrà erogare all'RLS un ulteriore monte ore formativo.

Le ore formative concesse in surplus saranno poste per metà a carico diretto dell'azienda per l'altra metà sottratte al monte ore di cui agli artt. 6 e 18.

Titolo VI - ATTRIBUZIONI DEI RLS/RLST

Art. 29 - Accesso ai luoghi di lavoro.

I RLS/RLST avranno diritto di accesso ai luoghi di lavoro con semplice informazione preventiva alla Direzione Aziendale, da comunicarsi anche all'OP nel caso di RLST.

Unici limiti al diritto di accesso ai luoghi di lavoro saranno quelli di legge. L'azienda potrà

richiedere la presenza obbligatoria del proprio titolare e/o responsabile del servizio di prevenzione e protezione o di un proprio incaricato di fiducia.

Art. 30 - Modalità di consultazione.

Per i diritti di informazione previsti dal D.lgs. n. 81/2008 l'azienda provvederà a consultare il/i RLS/RLST in un apposito incontro convocato - con indicazione specifica degli argomenti da trattare - con almeno due giorni di preavviso.

Nel verbale della riunione dovranno risultare le osservazioni che il/i RLS/RLST porteranno alle comunicazioni aziendali.

Il verbale, indipendentemente dall'approvazione della materia presentata in informativa, dovrà essere firmato congiuntamente dalla azienda, mediante un suo delegato, e dal/i RLS/RLST.

Art. 31 - Informazione.

Il diritto di informazione potrà essere esercitato dal RLS/RLST su tutta la materia concernente la valutazione del rischio in azienda.

La documentazione inerente le assicurazioni sociali obbligatorie potrà, altresì, essere consultata, fatto salvo il diritto alla riservatezza dei lavoratori.

Art. 32 - Documentazione aziendale.

Nell'espletamento del diritto all'informazione il RLS/RLST non potrà asportare nessun documento di provenienza aziendale per il quale l'azienda dichiara, con propria responsabilità, la riservatezza. È fatto, comunque, esplicito divieto al RLS/RLST di comunicare ad esterni conoscenze o dati tecnici sulla organizzazione del lavoro e sulle metodologie produttive ad esso venuti a conoscenza nell'espletamento del proprio mandato.

Art. 33 - Norme di salvaguardia ed estensive.

La contrattazione collettiva o aziendale potrà modificare la fruizione dei diritti di informazione per meglio aderire alle esigenze di tutela e prevenzione.

Titolo VII - NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 34 - Sostituzione RLS.

In caso di decadenza, per qualsiasi motivo, dall'incarico di RLS si procederà all'immediata sostituzione con le modalità di cui agli artt. 34 e 35.

Art. 35 - Aziende sino a 200 dipendenti.

Nelle previsioni di cui all'art. 29 si convocherà un'assemblea per effettuare nuove elezioni.

Art. 36 - Sostituzione RLST.

L'OP potrà in qualsiasi momento effettuare sostituzioni e/o integrazioni degli RLST nominati. Per ogni sostituzione e/o modifica l'OP seguirà la procedura di cui all'art. 16.

Art. 37 - Clausola di salvaguardia.

Gli RLST sostituiti resteranno a carico delle O.S. di appartenenza mediante utilizzo dell'art. 30, legge n. 300/70, con retribuzione a cura dell'OP sino alla scadenza dell'anno solare.

Dal 1° gennaio successivo o riprenderanno servizio presso l'azienda in cui sono occupati o resteranno a totale onere e carico della O.S. che ne richiede l'aspettativa sindacale non retribuita.

Art. 38 - Decorrenza e durata.

Il presente accordo entrerà in vigore 30 giorni dopo la firma per la parte normativa e 90 giorni dopo la firma per l'attivazione dell'OP con il collegato Fondo.

Il presente accordo potrà essere disdetto in qualsiasi momento e da qualsiasi sottoscrittore con 180 giorni di preavviso mediante lettera raccomandata a/r a tutte le parti sottoscrittrici.

Allegato D

Estratto Statuto Ente Nazionale Bilaterale (EBICC Artigianato)

Ente Bilaterale Nazionale CONFIMPRESEITALIA CSE in sigla

“E.B.I.C.C. Artigianato”

COSTITUZIONE

Visto l'art. 12 e seguenti del Codice Civile, le parti sottoscrittrici ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori del Turisino è costituito Ente Bilaterale Nazionale

CONFIMPRESEITALIA CSE in sigla “E.B.I.C.C. Artigianato”

Sono soci fondatori:

CONFIMPRESEITALIA

- Via Veturia 45 – 00181 Roma

Rappresentata dal Presidente della Confederazione: Guido D'Amico

ACS Associazione Cooperative Servizi – Via Pietro Calvi 25 – 20129 Milano

rappresentata dal Presidente Nazionale Ferdinando Gorgoglione

E

CSE Confederazione Indipendente Sindacati Europei

- Viale Piave 61 - Roma

rappresentata dal Segretario Generale: Marco Carlomagno

SEDE

L'Ente ha sede presso la sede legale della CSE Settore Privato, Via Piave 61,00187 Roma

DURATA

La durata dell'Ente è illimitata.

SOCI

Sono soci dell'EBICC. le Organizzazioni di cui all'art. 1 del presente Statuto e gli altri soggetti che ne facciano richiesta e che siano accettati dall'Assemblea dei Soci con voto unanime.

I soci accettati avranno gli stessi diritti dei soci fondatori.

Al fine di garantire la pariteticità negli organi direttivi dell'Ente, il numero dei rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori sarà sempre eguale.

SCOPO E FINALITÀ

L'EBICC Artigianato ai sensi dell'art. 12 e seguenti del codice civile, ha natura giuridica di associazione non riconosciuta, non persegue finalità di lucro ed ha carattere assistenziale e mutualistico.

Esso si propone lo scopo di promuovere e sostenere con le opportune iniziative il dialogo sociale tra le parti. In particolare, l'EBICC Artigianato. avrà i seguenti scopi:

- nominare una “Commissione Nazionale” da un minimo di quattro ad un massimo di dodici persone (tra cui il Presidente ed il Vice Presidente) per comporre “l'Osservatorio Nazionale” per l'analisi e lo studio su: “dinamiche e tendenze del mercato del lavoro, fabbisogni di formazione professionale, tendenze evolutive e strategiche sul piano economico-sociale del settore della piccola impresa, processi di riorganizzazione dei comparti produttivi, l'analisi del costo del lavoro, delle dinamiche retributive contrattuali e la tutela della salute, dell'ambiente e la politica ecologica”;
- istituire la Commissione Paritetica Nazionale per la Conciliazione delle Vertenze, e ove necessario istituire delle Commissioni paritetiche regionali o provinciali;
- promuovere la costituzione di “osservatori provinciali” e di enti bilaterali a livello territoriale e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
- sostenere attività di studio e di ricerca in materia di mercato del lavoro, occupazione, formazione, qualificazione professionale, fabbisogni occupazionali, sviluppo della “piccola e media impresa”;
- sostenere iniziative di sviluppo, d'informazione e di consulenza su tematiche e sugli aggiornamenti che interessano i lavoratori e le imprese dei settori di riferimento, realizzare corsi di formazione professionali;
- istituire la Commissione Paritetica Nazionale e, ove necessario, le Commissioni Paritetiche Provinciali, per la validazione e certificazione dei contratti di lavoro d'apprendistato, certificare i

contratti di lavoro, d'appalto e sub-appalto, contratti d'inserimento e per la conciliazione di controversie lavorative tra datore di lavoro e lavoratore;

- svolgere funzioni di osservatorio del mondo del lavoro, al fine adottare servizi e strumenti in favore di una maggiore e migliore occupazione;

- emanare parere di congruità sulle domande presentate dai datori di lavoro a proposito di specifiche figure professionali;

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

- realizzare piani formativi e profili individuali per gli apprendisti;

- esprimere pareri in merito all'assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o contratto a tempo parziale;

- promuovere e attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro;

- favorire, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;

- ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla Legge 936/86 di riforma del CNEL;

- favorire attraverso azioni d'inserimento l'attivazione della "Carta blu europea" per i lavoratori extra comunitari, in vista della piena attuazione delle norme nell'inserimento nel mercato del lavoro;

- promuovere lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;

- istituire un comitato di vigilanza nazionale;

- *attuare le previsioni della legge 30/2003;*

- seguire le problematiche riguardanti la materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legge e dalle intese tra le parti sociali;

- realizzare iniziative di carattere sociale in favore dei lavoratori per interventi solidaristici, iniziative di previdenza e di mutualizzazione di prestazioni integrative;

- elaborare le proposte per il costo orario del lavoro utile a definire la tariffa minima (il costo di congruità), attraverso un calcolo specifico nel quale si tiene in considerazione anche la corretta applicazione di quanto previsto nella tabella retributiva del vigente CCNL, da trasmettere alla Prefettura sul costo del lavoro di settore;

- gestire, con criteri mutualistici, l'erogazione delle prestazioni in materia di malattie, infortuni, maternità, ecc.;

- favorire lo sviluppo della contrattazione di secondo livello, attivando accordi territoriali integrativi al presente CCNL;

- coordinare la costituzione del Fondo di previdenza complementare integrativa, per fornire prestazioni complementari dei trattamenti di pensioni pubbliche sotto forma di rendita e capitale che potrà associare lavoratori dipendenti e datori di lavoro;

- coordinare l'avvio del Fondo di Assistenza Sanitaria "TRANQUILLITA' E SALUTE", per fornire prestazioni in direzione di un razionale utilizzo delle risorse dedicate dalle imprese e dai lavoratori a tale scopo.

Attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale e/o a norma di legge, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale.

ORGANI

Sono organi dell'Ente Bilaterale Nazionale:

- l'Assemblea dei soci;
- il Consiglio direttivo;
- il Comitato esecutivo
- il Presidente;
- il Vice Presidente
- il Collegio dei revisori dei conti.

"Omissis"

Le parti costituiranno sulla base del presente atto lo statuto di EBICC, entro il 30.10.2011

Allegato E

Estratto STATUTO FONDO "INDIFORM"

Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua dei lavoratori dipendenti delle imprese del commercio, turismo, servizi, terziario e dell'artigianato.

COSTITUZIONE

Visto l'art. 12 e seguenti del Codice Civile, e dall'art. 287 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori del Turismo sottoscritto tra le Parti

SOCI

Soci fondatori:

CONFIMPRESEITALIA

- Via Veturia 45 – 00181 Roma

Rappresentata dal Presidente della Confederazione: Guido D'Amico

E

CSE Confederazione Indipendente Sindacati Europei, Via Piave 61, Roma .

Rappresentata dal Segretario Generale Marco Carlomagno

Denominazione

E' costituito, secondo quanto previsto dall'articolo 118, legge 23 dicembre 2000 n. 388 e successive modificazioni e integrazioni, è costituito con nome provvisorio il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua dei lavoratori dipendenti delle imprese del turismo, servizi e del terziario, della piccola e media impresa, denominato "INDIFORM".

INDIFORM è istituito come Associazione ai sensi dell'art. 36 del capo II, titolo II – Libro Primo del codice civile.

INDIFORM è il Fondo paritetico per la formazione continua dei lavoratori dipendenti.

Scopi

INDIFORM non ha fini di lucro e opera a favore delle imprese, e dei relativi dipendenti dei settori economici imprese del commercio, servizi, turismo, terziario, artigianato, artistico, agricoltura, industria e alla piccola e media impresa, in una logica di relazioni sindacali ispirata alla qualificazione professionale, allo sviluppo occupazionale e alla competitività imprenditoriale nell'ambito delle politiche stabilite dai contratti collettivi sottoscritti e/o firmati per adesione.

All'interno di INDIFORM potrà essere prevista un'apposita sezione relativa, e ai quadri di direzione e ai quadri. Il Fondo promuove e finanzia – secondo le norme fissate dall'art. 118 della legge n. 388 del 2000 e succ. modif. e integrazioni - in tutte le imprese che aderiscono al

Fondo, i piani formativi aziendali, territoriali o settoriali, concordati tra le Parti sociali in coerenza con la programmazione regionale e con le funzioni d'indirizzo attribuite in materia al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

L'attuazione dello scopo su indicato è disciplinata dal Regolamento del Fondo.

Il Fondo articola la propria attività su base regionale o territoriale, secondo le specificità dei singoli comparti.

Sede e durata

Il Fondo ha sede legale a Roma e ha durata illimitata.

Il trasferimento di sede nell'ambito dello stesso comune è deciso dall'organo amministrativo.

Associati

Sono associati effettivi le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, secondo quanto disposto dal comma 1 dell'articolo 118, legge n. 388/2000 e successive modificazioni, che siano firmatarie dell'atto costitutivo.

Aderenti

Assumono la qualifica di aderenti tutte le imprese che hanno optato per l'adesione al Fondo ai sensi del comma 3, art. 118, L. n. 388/2000 e successive modificazioni e che siano in regola con i versamenti previsti.

Cessazione dell'adesione

L'adesione al Fondo INDIFORM. cessa a seguito di:

- 1) scioglimento, liquidazione o comunque cessazione per qualsiasi causa di INDIFORM;
- 2) cessazione per qualsiasi causa degli aderenti medesimi;
- 3) revoca dell'adesione al Fondo .

Organi Sociali

Sono organi del Fondo INDIFORM:

- l'Assemblea;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Presidente e il Vice Presidente;
- il Collegio dei Sindaci.

Tutti gli organi di cui sopra, con esclusione del Collegio dei Sindaci, sono paritetici fra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori dipendenti.

Assemblea

L'Assemblea è composta in maniera paritetica da 8 membri di cui 4 nominati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e 4 nominati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori dipendenti.

I membri dell'Assemblea durano in carica quattro anni e possono essere riconfermati consecutivamente per un solo ulteriore quadriennio.

È consentito alle Organizzazioni che li hanno nominati di provvedere alla loro sostituzione anche prima della scadenza del triennio con comunicazione scritta e motivata al Presidente della Confederazione.

Il Presidente, alla prima Assemblea utile, comunica l'avvenuta variazione per la presa d'atto.

In caso di cessazione anticipata e di nuova designazione effettuata dall'Organizzazione di riferimento, il nuovo membro resterà in carica fino alla scadenza prevista per la carica del membro sostituito.

Spetta All'Assemblea di:

- nominare il Consiglio di Amministrazione;
- nominare il Collegio dei Sindaci;
- definire le linee-guida per l'attuazione degli scopi di cui all'art. 2 dello Statuto;
- deliberare in ordine agli eventuali compensi per i membri del Consiglio di amministrazione;

- stabilire il compenso per i membri del Collegio Sindacale per l'intero periodo di durata del mandato;
- approvare le modifiche allo Statuto e al Regolamento su proposta unanime dei soci fondatori che dovranno comunque essere sottoposte alla verifica di conformità del Ministero del Lavoro (Legge 388/00 comma 2 art. 118 e successive modificazioni e integrazioni);
- delegare al Consiglio o ai singoli Consiglieri il compimento di specifici atti e l'esercizio di determinate funzioni;
- provvedere all'approvazione dei bilanci consuntivi e preventivi redatti dal Consiglio di Amministrazione;

L'Assemblea si riunisce, di norma, due volte l'anno e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno due terzi dei membri dell'Assemblea o dal Presidente o dal Vice Presidente o dal collegio dei sindaci.

La convocazione dell'Assemblea è eseguita dal Presidente mediante raccomandata o tramite fax – contenente luogo, data e ordine del giorno – da inviare a ciascun componente, presso il domicilio indicato, almeno 10 giorni prima della riunione.

Nei casi di particolare urgenza la convocazione potrà essere effettuata anche con telegramma – mail – o via fax – da inviare almeno 5 giorni prima della riunione.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente del Fondo INDIFORM o in sua assenza dal Vice Presidente.

Per la validità delle adunanze dell'assemblea è necessaria la presenza della maggioranza assoluta dei membri dell'assemblea (metà più uno dei componenti) e le delibere sono valide se ricevono il voto favorevole del 2/3 dei presenti.

Per la validità delle adunanze dell'assemblea, per deliberazioni inerenti a nomine, bilanci e provvedimenti di straordinaria amministrazione, sono necessarie almeno la presenza di tre membri delle associazioni dei datori di lavoro, e tre delle organizzazioni sindacali dei dipendenti.

Le delibere sono valide, per materie inerenti a nomine, bilanci e provvedimenti di straordinaria amministrazione, se ricevono il voto favorevole della maggioranza dei presenti.

E' consentito esprimere il voto attraverso delega ad altro membro.

Ciascun membro non può esercitare più di due deleghe.

Omissis

Modifiche statutarie

Le modifiche al presente Statuto nonché al Regolamento, per essere approvate devono ottenere il 90% dei voti dei componenti dell'assemblea INDIFORM.

Disposizioni finali

Per quanto non espressamente previsto dal presente Statuto, valgono le norme di legge in vigore in quanto applicabili.

CSE Mr. [Signature]

CONFIDENTIAL

[Signature]

[Signature]

Fai [Signature] - [Signature]

65 CSE Dir. [Signature]

CSE-COOP S. [Signature]

Confirmezse Truismo Claudis Boni

CSE Robert. Fersen
Gerónimo Jorgane ACS

Ramelo Totto CSE - FULGI

Michele Guliano CSE FULSCHI

Antoni. Sando CSE FULCHI

INDICE

Premessa	Pag. 3
TITOLO I	
Validità e sfera di applicazione	
Art. 1 validità	Pag. 4
Art. 2 sfera di applicazione	Pag. 5
Art. 3 definizione di impresa artigiana	Pag. 5
TITOLO II	
Assunzione	
Art. 4 Modalità di assunzione	Pag. 5
Art. 5 Documenti per l'assunzione	Pag. 5
TITOLO III	
Lavoro a tempo determinato	
Art. 6 Definizione	Pag. 6
Art. 7 Minimo orario	Pag. 7
TITOLO IV	
Apprendistato	
Art. 8 Campo di azione	Pag. 7
Art. 9 Durata della formazione	Pag. 10
Art. 10 Attribuzioni delle qualifiche professionali	Pag. 11
TITOLO V	
Contratto di inserimento	
Art. 11 Definizione	Pag. 16
Art. 12 Beneficiari	Pag. 16
Art. 13 Aziende eleggibili	Pag. 16
Art. 14 Progetto formativo	Pag. 16
Art. 15 Durata del progetto	Pag. 16
Art. 16 Deroghe ai portatori di handicap	Pag. 17
Art. 17 Norme contrattuali	Pag. 17
Art. 18 Tirocinio o stage formativo	Pag. 17
Art. 19 Ente Bilaterale	Pag. 19
Art. 20 Rimando alla normativa	Pag. 19
TITOLO VI	
Telelavoro	
Art. 21 Telelavoro	Pag. 19
TITOLO VII	
Lavoratori studenti	
Art. 22 Lavoratori studenti	Pag. 19
TITOLO VIII	
Gli istituti del nuovo mercato del lavoro	
Art. 23 Premessa	Pag. 20
Art. 24 Richiami normativi	Pag. 20
Art. 25 Somministrazione di lavoro a tempo determinato	Pag. 20
Art. 26 Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato	Pag. 20
Art. 27 Obblighi di informazione	Pag. 21
Art. 28 Diritti dei lavoratori somministrati	Pag. 21
Art. 29 Lavoro intermittente	Pag. 21
Art. 30 Diritti e doveri del lavoratore intermittente	Pag. 22
Art. 31 Lavoro ripartito	Pag. 22
Art. 32 Soglie numeriche	Pag. 23

Art. 33 Gestione delle controversie	Pag. 23
TITOLO IX	
Classificazione del personale	
Art. 34 Declaratoria	Pag. 23
Art. 35 Distinzione tra quadri, impiegati e operai	Pag. 25
TITOLO X	
Quadri	
Art. 36 Declaratoria	Pag. 25
Art. 37 Orario di lavoro	Pag. 25
Art. 38 Formazione ed Aggiornamento	Pag. 25
Art. 39 Assegnazione della qualifica	Pag. 26
Art. 40 Polizza assicurativa	Pag. 26
Art. 41 Indennità di funzione	Pag. 26
Art. 42 Orario flessibile	Pag. 26
Art. 43 Orario annuale	Pag. 26
TITOLO XI	
Periodo di prova	
Art. 44 Periodo di prova	Pag. 26
Art. 45 Sospensione del periodo di prova	Pag. 27
TITOLO XII	
Orario di lavoro	
Art. 46 Orario di lavoro settimanale	Pag. 27
Art. 47 Esposizione orario di lavoro	Pag. 27
TITOLO XIII	
Lavoro straordinario	
Art. 48 Lavoro straordinario	Pag. 27
Art. 49 Lavoro supplementare	Pag. 27
Art. 50 Registro lavoro supplementare	Pag. 28
Art. 51 Registro lavoro straordinario	Pag. 28
Art. 52 Lavoro ordinario notturno	Pag. 28
TITOLO XIV	
Riposo settimanale, Festività, Ferie e permessi	
Art. 53 Riposo settimanale	Pag. 28
Art. 54 Festività Nazionali	Pag. 28
Art. 55 Ferie	Pag. 28
Art. 56 Permessi	Pag. 29
TITOLO XV	
Congedo matrimoniale – servizio militare	
Art. 57 Congedo matrimoniale	Pag. 29
Art. 58 Servizio militare	Pag. 29
TITOLO XVI	
Missioni e trasferimenti	
Art. 59 Missioni	Pag. 29
Art. 60 Trasferimenti	Pag. 29
Art. 61 Disposizioni per i trasferimenti	Pag. 30
TITOLO XVII	
Sospensione del lavoro	
Art. 62 Sospensione del lavoro	Pag. 30

TITOLO XVIII

Anzianità di servizio

Art. 63 Aumenti per anzianità	Pag. 30
Art. 64 Anzianità convenzionale	Pag. 30

TITOLO XIX

Congedi – diritto allo studio

Art. 65 Congedi retributivi	Pag. 30
Art. 66 Diritto allo studio	Pag. 30

TITOLO XX

Gravidanza e puerperio

Art. 67 Astensione dal lavoro della lavoratrice	Pag. 31
Art. 68 Astensione dal lavoro del lavoratore	Pag. 32
Art. 69 Permessi per assistenza	Pag. 32
Art. 70 Normativa	Pag. 33

TITOLO XXI

Malattie e infortuni

Art. 71 Malattia	Pag. 33
Art. 72 Obblighi del lavoratore	Pag. 33
Art. 73 Periodo di comportamento	Pag. 34
Art. 74 Trattamento economico di malattia	Pag. 34
Art. 75 Infortunio	Pag. 34
Art. 76 Trattamento economico di infortunio	Pag. 34
Art. 77 Festività	Pag. 35
Art. 78 Aspettativa non retribuita per malattia e infortuni	Pag. 35
Art. 79 Tubercolosi	Pag. 35
Art. 80 Rimando alla vigente normativa	Pag. 35

TITOLO XXII

Part-time temporaneo per malattia o assistenza

Art. 81 Definizione	Pag. 35
Art. 82 Durata temporale del part-time temporaneo	Pag. 36
Art. 83 Beneficiari	Pag. 36
Art. 84 Malati oncologici	Pag. 36
Art. 85 Assistenza anziani	Pag. 36
Art. 86 Assistenza minori di anni 3 a carico	Pag. 36
Art. 87 Assistenza minori di anni 14 portatore di handicap	Pag. 36
Art. 88 Trasformazione part-time temporaneo in definitivo	Pag. 36
Art. 89 Richiesta di annullamento del part-time temporaneo	Pag. 36
Art. 90 Deleghe all'Ente Bilaterale	Pag. 37

TITOLO XXIII

Trattamento economico

Art. 91 Voci retributive	Pag. 37
Art. 92 Divisione orario giornaliero	Pag. 37
Art. 93 Paghe contrattuali	Pag. 37
Art. 94 Indennità di cassa	Pag. 37
Art. 95 Modello di cedolino paga	Pag. 37

TITOLO XXIV

Condizioni di miglior favore ed eventuali eccedenze tabellari

Art. 96 Condizioni di miglior favore	Pag. 37
Art. 97 Procedure di prima applicazione del presente contratto	Pag. 37
Art. 98 Indennità contrattuali di disagio ambientale	Pag. 38

TITOLO XXV

Mensilità aggiuntive	
Art. 99 Tredicesima	Pag. 38
Art. 100 Quattordicesima	Pag. 38

TITOLO XXVI

Fondo pensioni integrativo	
Art. 101 Adempimenti legge 335/95	Pag. 38
Art. 102 Competenze	Pag. 38

TITOLO XXVII

Doveri del personale e norme contrattuali	
Art. 103 Obbligo del prestatore di lavoro	Pag. 38
Art. 104 Divieti	Pag. 39
Art. 105 Giustificazioni delle assenze	Pag. 38
Art. 106 Rispetto orario di lavoro	Pag. 38
Art. 107 Comunicazione mutamento di domicilio	Pag. 38
Art. 108 Provvedimenti disciplinari	Pag. 39
Art. 109 Codice disciplinare	Pag. 40
Art. 110 Normativa provvedimenti disciplinari	Pag. 40

TITOLO XXVIII

Composizione delle controversie	
Art. 111 Campo di intervento	Pag. 40
Art. 112 Commissioni di conciliazione paritetica nazionale	Pag. 41
Art. 113 Commissioni di conciliazioni paritetiche territoriali	Pag. 41

TITOLO XXIX

Risoluzione rapporto di lavoro – preavviso	
Art. 114 Scioglimento del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 2118 cod civ	Pag. 41
Art. 115 Recesso ex art. 2119 cod civ	Pag. 41
Art. 116 Normativa	Pag. 42
Art. 117 Nullità del licenziamento	Pag. 42
Art. 118 Nullità del licenziamento per matrimonio	Pag. 42
Art. 119 Licenziamento simulato	Pag. 42
Art. 120 Periodo di preavviso	Pag. 43
Art. 121 Preavviso per dimissioni	Pag. 43
Art. 122 Decorrenza del periodo di preavviso	Pag. 43
Art. 123 Indennità sostitutiva del preavviso	Pag. 43
Art. 124 Trattamento di fine rapporto	Pag. 43
Art. 125 Decesso del dipendente	Pag. 43
Art. 126 Corresponsione del trattamento di fine rapporto	Pag. 43
Art. 127 Dimissioni	Pag. 44
Art. 128 Dimissioni per matrimonio	Pag. 44
Art. 129 Dimissioni per maternità	Pag. 44

TITOLO XXX

Sicurezza sul lavoro	
Art. 130 Premessa	Pag. 44
Art. 131 Richiami normativi	Pag. 44
Art. 132 Adempimenti preliminari	Pag. 44
Art. 133 Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza – RLS	Pag. 45
Art. 134 Disposizioni finali	Pag. 45

TITOLO XXXI

Tutela della dignità e parità dei lavoratori	
Art. 135 Tutela delle lavoratrici madri	Pag. 45
Art. 136 Pari opportunità	Pag. 45
Art. 137 Azioni Positive	Pag. 45
Art. 138 Molestie sui luoghi di lavoro	Pag. 45

Art. 139 Lavoratori di lingua non italiana	Pag. 45
Art. 140 Lavoratori stranieri	Pag. 45
Art. 141 Aspettativa per tossica dipendenza	Pag. 45
Art. 142 Aspettativa per alcolismo	Pag. 46
Art. 143 Salubrità dei luoghi di lavoro	Pag. 46
Art. 144 Tutela dei genitori portatori di handicap	Pag. 46
Art. 145 Mobbing	Pag. 46

TITOLO XXXII

Relazioni sindacali

Art. 146 Relazioni Nazionali	Pag. 46
Art. 147 Relazioni territoriali	Pag. 46
Art. 148 Rappresentanze sindacali Unitarie	Pag. 46
Art. 149 Clausola di salvaguardia	Pag. 46
Art. 150 Regolamento elettorale RSU	Pag. 47
Art. 151 Contrattazione aziendale	Pag. 47
Art. 152 Assemblea	Pag. 47
Art. 153 Referendum	Pag. 47
Art. 154 Delegato Provinciale	Pag. 47
Art. 155 Attivazione della trattenuta per il delegato Provinciale	Pag. 47
Art. 156 Deleghe sindacali	Pag. 47
Art. 157 Quote di riserva per le categorie numericamente minori	Pag. 48
Art. 158 Dirigenti sindacali	Pag. 48
Art. 159 Permessi sindacali	Pag. 48
Art. 160 Permessi retribuiti RSU	Pag. 48
Art. 161 Permessi non retribuiti RSU	Pag. 48
Art. 162 Aspettativa per incarichi sindacali	Pag. 48
Art. 163 Contributi di assistenza contrattuale	Pag. 48

TITOLO XXXIII

Ente Bilaterale

Art. 164 Ente Bilaterale	Pag. 49
Art. 165 Finanziamento Ente Bilaterale	Pag. 49

TITOLO XXXIV

Fondo per la formazione continua

Art. 166 Fondo per la formazione	Pag. 50
Art. 167 Deposito contratto collettivo	Pag. 50

TITOLO XXXV

Decorrenza e durata

Art. 168 Decorrenza e durata	Pag. 50
-------------------------------------	----------------

Allegati al contratto collettivo

a) Minimi Tabellari	Pag. 50
b) Regolamento RSU	Pag. 51
c) Regolamento 81/2008	Pag. 57
d) Statuto Ente Bilaterale EBICC ARTIGIANATO	Pag. 60
e) Statuto fondo per la formazione INDIFORM	Pag. 63