

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

MULTISETTORE

PER I LAVORATORI DIPENDENTI

DELLE AZIENDE E COOPERATIVE ESERCENTI ATTIVITÀ DI:

**MULTISERVIZI, PULIZIE, LOGISTICA, TRASPORTI E SPEDIZIONI,
COMMERCIO, TERZIARIO, SERVIZI, TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI**



**CONFAEL NAZIONALE
COMPARTO TERZIARIO**



CONFIMITALIA ASSOCIAZIONE DATORIALE ADERENTE CIU

RINNOVO - INVIGORE - DAL - 01 GIUGNO 2022 AL 31 MAGGIO 2026

RISERVA SULLA PROPRIETÀ INTELLETTUALE

LE ORGANIZZAZIONI STIPULANTI INTENDONO SALVAGUARDARE LA PIENA E COMPLETA PROPRIETÀ DEL TESTO CONTRATTUALE E NE INIBISCONO L'INSERIMENTO TOTALE O PARZIALE IN ALTRI CONTRATTO, SALVO ESPRESSA AUTORIZZAZIONE DELLE PARTI SOTTOSCRITTRICI RISERVANDOSI OGNI AZIONE DI SALVAGUARDIA.

RIPRODUZIONE TOTALE VIETATA, CON QUALSIASI MEZZO, INCLUSA LA FOTOCOPIA.

TUTTI I DIRITTI SONO RISERVATI.

CONFIMITALIA © FEDERAZIONE AUTONOMA LAVORATORI

LE PRESENTE EDIZIONE DI STAMPA DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE IMPRESE DEL COMMERCIO DELLE PICCOLE E MEDIE IMPRESE E DELLA COOPERAZIONE È STATA AUTORIZZATA DALLE ORGANIZZAZIONI FIRMATARIE:

CONFIMITALIA ASSOCIAZIONE DATORIALE - ADERENTE CIU -

C.F: 97892570587.

CONFAEL NAZIONALE COMPARTO TERZIARIO

- C.F. 96525710586.

FEDERAZIONE AUTONOMA LAVORATORI – ADERENTE CONFAEL

C.F. 97792990018.

SNALP PROMOSSO DALLA CONFAEL - E ADERENTE A CONFISAL -

C.F. 97780180580.

ENGEB- codice EGB1 – PROMOSSO DA CONFAEL/ SNALP/CONFIMITALIA -

C.F..97863970584.

CONFAEL-CONFEDERAZIONE AUTONOMA EUROPEA DEI LAVORATORI

-C.F. 97062990797.

ROMA, IL GIORNO 07 GIUGNO 2022

PRESSO LA SEDE CONFIMITALIA Via Adolfo Ravà, Roma

TRA

L'ASSOCIAZIONE DATORIALE CONFIMITALIA ADERENTE CIU
RAPPRESENTATA DAL PRESIDENTE Dott.ssa GIANNA MURATORI ASSISTITA. DA:
PANZANELLA ROSARIA, ROTAS CONSULTING TRAVAGLIONE, GLORIOSO ANDREA, NICOLA MENEGHETTI.
FERRARA FRANCESCO. E

CONF.A.E.L.- **Confederazione Autonoma Europea dei Lavoratori** Rappresentata
dal Segretario Generale Dott. DOMENICO MARRELLA
ASSISTITO DA: Dott. PASQUALE ADDISI, Dott. RAGGI ALBERTO.

E

CONFAEL NAZIONALE COMPARTO TERZIARIO il Vice SEGRETARIO NAZIONALE Dott.ssa KRAJA EDLIRA.
ASSISTITA DA: Dott. MASSAI MASSIMO, DE STEFANO VALTER.

E

FEDERAZIONE AUTONOMA LAVORATORI ADERENTE CONFAEL.-IL SEGRETARIO NAZIONALE FRAZZITTA FRANCESCO
E DAL Vice SEGRETARIO NAZIONALE FRAZZITTA JLENIA,.
ASSISTITO DA: ABDEL ELBOUNADI, PASQUALINO CALOGERO, IONESI CAMELIA, TUDOR MIHAELA.

E

SNALP PROMOSSO DALLA CONFAEL - E ADERENTE A CONFISAL- IL VICE SEGRETARIO
NAZIONALE VICARIO Dott. EGIDIO GUBBIOTTO.
ASSISTITO DA: MASELLI LAURA, Dott. EPIFANO DANIELE.

E

ENGEB - codice EGB1 - PROMOSSO DA CONFAEL/ SNALP/ CONFIMITALIA Dott.
DOMENICO MARRELLA.

SI STIPULA

IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO MULTISETTORE PER I LAVORATORI DIPENDENTI DELLE AZIENDE E DELLE COOPERATIVE ESERCENTI ATTIVITA' MULTISERVIZI, PULIZIE, LOGISTICA, TRASPORTI E SPEDIZIONI, COMMERCIO, TERZIARIO SERVIZI, TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI.

ROMA PRESSO LA SEDE CONFIMITALIA – ASSOCIAZIONE DATORIALE - ADERENTE CIU

RINNOVO CCNL, CODICE 494 MULTISETTORE, CON VALIDITA 01 GIUGNO 2022 - 31 MAGGIO 2026.

CONFIMITALIA – ASSOCIAZIONE DATORIALE - ADERENTE CIU
Dott.ssa GIANNA MURATORI.

CONFAEL NAZIONALE COMPARTO TERZIARIO Vice SEGRETARIO NAZIONALE
Dott.ssa KRAJA EDLIRA.

SNALP PROMOSSO DALLA CONFAEL - E ADERENTE A CONFSAL - IL VICE SEGRETARIO NAZIONALE VICARIO Dott. EGIDIO GUBBIOTTO.

ENGEB - codice EGB1 - PROMOSSO DA CONFAEL/ SNALP/ CONFIMITALIA
Dott. DOMENICO MARRELLA.

FEDERAZIONE AUTONOMA LAVORATORI- Aderente CONFAEL

FRAZZITTA FRANCESCO.

Con l'assistenza di:

CONF.A.E.L.- Confederazione Autonoma Europea dei Lavoratori

Dott. DOMENICO MARRELLA.

INDICE

PREMESSA

TITOLO PRIMO

ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE

TITOLO SECONDO

ART. 2 DISCIPLINA

ART. 3 MONTE ORE

ART. 4 R.S.A.

ART. 5 R.S.T.

ART. 6 TRATTENUTA SINDACALE

ART. 7 DIRITTO D’AFFISSIONE

ART. 8 ASSEMBLEA

ART. 9 REFERENDUM

TITOLO TERZO

ART. 10 FINALITÀ E LIVELLO DELLA CONTRATTAZIONE

ART. 11 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

ART. 12 CONTRATTAZIONE AZIENDALE

ART. 13 CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

ART. 14 INDENNITÀ DI MANCATA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

ART. 15 INFORMAZIONI A LIVELLO AZIENDALE

ART. 16 ESAME CONGIUNTO TERRITORIALE

TITOLO QUARTO

ART. 17 COMMISSIONI PARITETICHE

ART. 18 COMMISSIONI PARITETICHE REGIONALI

ART. 19 EFFICACIA, DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

ART. 20 EDIZIONE, COPIE, DEPOSITO E DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO

ART. 21 EFFICACIA DEL PRESENTE CONTRATTO

TITOLO QUINTO

ART. 22 LE DEFINIZIONI

ART. 23 MERCATO DEL LAVORO

ART. 24 ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO

ART. 25 LAVORO A TEMPO PARZIALE

ART. 26 LAVORO A TEMPO PARZIALE – DISCIPLINA DEL RAPPORTO E CLAUSOLE FLESSIBILI

ART. 27 LAVORO A TEMPO PARZIALE – CONDIZIONI DI ASSUNZIONE

ART. 28 ASSUNZIONE – DOCUMENTAZIONE

ART. 29 LAVORO A TEMPO DETERMINATO - LE CARATTERISTICHE

ART. 30 LE CARATTERISTICHE TREDICESIMA MENSILITÀ

ART. 31 LAVORO A TEMPO DETERMINATO – PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

ART. 32 CONTRATTI DI REINSERIMENTO DI LAVORATORI DISOCCUPATI

ART. 33 CONTRATTI DI LAVORO ESPANSIVI

ART. 34 CONTRATTI DI LAVORO DIFENSIVI

ART. 35 LAVORO RIPARTITO

ART. 36 TELELAVORO

ART. 37 LAVORO INTERMITTENTE

ART. 38 CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

ART. 39 LAVORATORI DI PRIMA ASSUNZIONE

ART. 40 LAVORO A CARATTERE STAGIONALE

TITOLO SESTO

ART. 41 COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

ART. 42 MANSIONI DEL LAVORATORE

ART. 43 ORARIO DI LAVORO – DEFINIZIONE

ART. 44 ORARIO DI LAVORO – SOSPENSIONE

ART. 45 ORARIO DI LAVORO – LAVORO DISCONTINUO O DI SEMPLICE ATTESA

ART. 46 RIPOSO GIORNALIERO

ART. 47 RIPOSO SETTIMANALE

ART. 48 ORARIO DI LAVORO PER I LAVORATORI MINORENNI

ART. 49 LAVORATORI NON SOGGETTI A LIMITAZIONI DI ORARIO

TITOLO SETTIMO

ART. 50 PERMESSI

ART. 51 FESTIVITÀ

ART. 52 FESTIVITÀ ABOLITE

ART. 53 RIDUZIONE DI LAVORO – SOLIDARIETÀ AZIENDALE DIFENSIVA

ART. 54 INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

ART. 55 CONGEDO MATRIMONIALE

ART. 56 MATERNITÀ – GRAVIDANZA E PUERPERIO

ART. 57 FERIE

ART. 58 MALATTIA OD INFORTUNIO NON PROFESSIONALI

ART. 59 MALATTIA OD INFORTUNIO PROFESSIONALI

ART. 60 ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

ART. 61 PRESTAZIONI ASSICURATIVE

ART. 62 GRATIFICA NATALIZIA O ALTRESÌ DETTA TREDICESIMA MENSILITÀ

ART. 63 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO – T.F.R.

TITOLO OTTAVO

ART. 64 TUTELA DELLA SALUTE DEL LAVORATORE

ART. 65 DIRITTI DEL LAVORATORE – TUTELA DELLE DIVERSITÀ

ART. 66 DIRITTI DEL LAVORATORE – CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

ART. 67 OBBLIGO DI FEDELTÀ E PATTO DI NON CONCORRENZA

ART. 68 ENTE BILATERALE – DEFINIZIONE E FINALITÀ

ART. 69 ENTE BILATERALE – ISCRIZIONE DEI LAVORATORI E DELL'AZIENDA, ADEMPIMENTI

ART. 70 ENTE BILATERALE – CONTRIBUTO OBBLIGATORIO

ART. 71 RESPONSABILITÀ IN CASO DI OMISSIONI DELLE AZIENDE

ART. 72 ELEMENTO RETRIBUTIVO PEREQUATIVO (CONTRATTO FINO A 12 MESI)

ART. 73 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

ART. 74 CONTRIBUTO D'ASSISTENZA CONTRATTUALE

ART. 75 DOCUMENTO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA

ART. 76 DISCIPLINA DEI CAMBI D'APPALTO

ART. 77 PRIVACY

ART. 78 ENTE BILATERALE DI TUTELA E DI FORMAZIONE

ART. 79 COMMISSIONE DI GARANZIA E CONCILIAZIONE

ART. 80 COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

ART. 81 PATRONATI

DISCIPLINA SPECIALE

TITOLO NONO

ART. 82 AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

ART. 83 QUADRI

ART. 84 CLASSIFICAZIONE UNICA

ART. 85 CLASSIFICAZIONE QUADRI, IMPIEGATI ED OPERAI

ART. 86 PERIODO DI PROVA

ART. 87 PERIODO DI PROVA – DURATA MINIMA

TITOLO DECIMO

ART. 88 TABELLE RETRIBUTIVE – PAGA BASE NAZIONALE MENSILE

ART. 89 INDENNITÀ DI MANCATA CONTRATTAZIONE

ART. 90 TRATTAMENTO ECONOMICO E INDENNITÀ DI CASSA

ART. 91 SCATTI D'ANZIANITÀ E AUMENTI PERIODICI

TITOLO UNDICESIMO

ART. 92 LAVORO ORDINARIO FESTIVO, NOTTURNO E FESTIVO NOTTURNO

ART. 93 LAVORO STRAORDINARIO

ART. 94 BANCA DELLE ORE

ART. 95 CONTRATTO DI APPRENDISTATO – DURATA

ART. 96 CONTRATTO DI APPRENDISTATO – PREVIDENZA

ART. 97 CONTRATTO DI APPRENDISTATO – MALATTIA ED INFORTUNI

ART. 98 CONTRATTO DI APPRENDISTATO – RECESSO IN COSTANZA DI PROTEZIONE

ART. 99 CONTRATTO DI APPRENDISTATO – ASSUNZIONE

ART. 100 CONTRATTO DI APPRENDISTATO – IL PERIODO DI PROVA

ART. 101 CONTRATTO DI APPRENDISTATO – PROPORZIONE NUMERICA

ART. 102 CONTRATTO DI APPRENDISTATO – COMPETENZE DEGLI ENTI BILATERALI

ART. 103 CONTRATTO DI APPRENDISTATO – TRATTAMENTO NORMATIVO

ART. 104 CONTRATTO DI APPRENDISTATO – OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

ART. 105 CONTRATTO DI APPRENDISTATO – DOVERI DELL'APPRENDISTA

ART. 106 CONTRATTO DI APPRENDISTATO – DIRITTI DELL'APPRENDISTA

ART. 107 DEFINIZIONE DELLA TRASFERTA, DEL TRASFERIMENTO E DEL DISTACCO

ART. 108 IL TRASFERIMENTO

ART. 109 LA TRASFERTA

ART. 110 IL DISTACCO

TITOLO DODICESIMO

ART. 111 CODICE DISCIPLINARE – DEFINIZIONE

ART. 112 CODICE DISCIPLINARE – DISPOSIZIONI DISCIPLINARI

ART. 113 CODICE DISCIPLINARE – DOVERI DEL LAVORATORE

ART. 114 CODICE DISCIPLINARE – RISARCIMENTO DANNI

ART. 115 INDUMENTI ED ATTREZZI DI LAVORO

ART. 116 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – RECESSO DEL DATORE DI LAVORO

ART. 117 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – RECESSO DEL LAVORATORE

ART. 118 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – PERIODO DI PREAVVISO

ART. 119 ALLINEAMENTO CONTRATTUALE PER LAVORATORI PROVENIENTI DA ALTRO CONTRATTO

ART. 120 BENEFICI FISCALI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO TERRITORIALI O AZIENDALI

APPENDICI

APPENDICE 1 – MULTISERVIZI E PULIZIE

- ART. A1.1 AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO
- ART. A1.2 QUADRI
- ART. A1.3 CLASSIFICAZIONE UNICA
- ART. A1.4 CLASSIFICAZIONE QUADRI, IMPIEGATI ED OPERAI
- ART. A1.5 PERIODO DI PROVA
- ART. A1.6 PERIODO DI PROVA – DURATA MINIMA
- ART. A1.7 TABELLE RETRIBUTIVE – PAGA BASE NAZIONALE MENSILE
- ART. A1.8 INDENNITÀ DI MANCATA CONTRATTAZIONE
- ART. A1.9 TRATTAMENTO ECONOMICO E INDENNITÀ DI CASSA
- ART. A1.10 SCATTI D’ANZIANITÀ E AUMENTI PERIODICI

APPENDICE 2 – LOGISTICA, TRASPORTI E SPEDIZIONI

- ART. A2.1 AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO
- ART. A2.2 QUADRI
- ART. A2.3 CLASSIFICAZIONE UNICA
- ART. A2.4 CLASSIFICAZIONE QUADRI, IMPIEGATI ED OPERAI
- ART. A2.5 PERIODO DI PROVA
- ART. A2.6 PERIODO DI PROVA – DURATA MINIMA
- ART. A2.7 TABELLE RETRIBUTIVE – PAGA BASE NAZIONALE MENSILE
- ART. A2.8 INDENNITÀ DI MANCATA CONTRATTAZIONE
- ART. A2.9 TRATTAMENTO ECONOMICO E INDENNITÀ DI CASSA
- ART. A2.10 SCATTI D’ANZIANITÀ E AUMENTI PERIODICI

APPENDICE 3 – COMMERCIO, TERZIARIO, SERVIZI, TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI

- ART. A3.1 AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO
- ART. A3.2 QUADRI
- ART. A3.3 CLASSIFICAZIONE UNICA
- ART. A3.4 CLASSIFICAZIONE QUADRI, IMPIEGATI ED OPERAI
- ART. A3.5 OPERATORI DI VENDITA, VIAGGIATORI CLASSIFICAZIONE
- ART. A3.6 OPERATORI DI VENDITA, VIAGGIATORI – ASSUNZIONE
- ART. A3.7 OPERATORI DI VENDITA, VIAGGIATORI – PROVVIGIONI
- ART. A3.8 PERIODO DI PROVA
- ART. A3.9 PERIODO DI PROVA – DURATA MINIMA
- ART. A3.10 TABELLE RETRIBUTIVE – PAGA BASE NAZIONALE MENSILE
- ART. A3.11 INDENNITÀ DI MANCATA CONTRATTAZIONE
- ART. A3.12 TRATTAMENTO ECONOMICO E INDENNITÀ DI CASSA
- ART. A3.13 SCATTI D’ANZIANITÀ E AUMENTI PERIODO

PREMESSA

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro tra le Aziende del settore dei Servizi.

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 Multisetore ha dato l'avvio ad una nuova stagione di relazioni attraverso la costruzione di un moderno sistema di contrattazione in grado di fornire risposte mirate in relazione alle diverse realtà imprenditoriali e territoriali del Paese, per la qualità e quantità dell'occupazione assicurata.

Ne consegue un modello di relazioni sindacali e di contrattazione ispirato ai principi della sussidiarietà territoriale, della bilateralità e della partecipazione.

Un modello che aiuta lo sviluppo, migliora le condizioni dei lavoratori all'interno ed all'esterno dei luoghi di lavoro, aumenta la competitività delle imprese e la migliore tutela dei lavoratori, favorisce l'innovazione ed una formazione di qualità nell'arco dell'intera vita lavorativa, è in grado di fornire risposte adeguate alla questione salariale.

Il presente sistema di relazioni sindacali può infatti concorrere a creare le condizioni, attraverso la valorizzazione della contrattazione territoriale e della bilateralità, per incrementare la produttività, migliorare la competitività delle imprese, offrire risposte più funzionali alle condizioni produttive e professionali delle differenti realtà presenti nel Paese, sostenere le parti sociali nella ricerca di soluzioni che consentano di governare i fattori di crescita delle imprese e di migliorare le condizioni economiche, sociali e professionali dei lavoratori.

Le parti riconoscono la centralità della bilateralità, quale elemento fondamentale per offrire risposte concrete ed efficaci ai nuovi bisogni manifestati dai lavoratori e dalle imprese, nell'ambito di un modello di relazioni di tipo partecipativo.

In tal senso, già in passato i comparti hanno dimostrato di saper rispondere alle sfide imposte dai cambiamenti economico-produttivi, attraverso la realizzazione di strumenti e percorsi innovativi, basati sulla valorizzazione del territorio, sul forte coinvolgimento e sulla responsabilizzazione delle parti sociali, nell'ottica di un confronto partecipato, costruttivo e condiviso.

L'attuale situazione economica italiana, caratterizzata da rischi di recessione, da bassi tassi di occupazione soprattutto dei giovani e delle donne, da un divario crescente fra il nord ed il sud del Paese, dalla perdita di competitività delle imprese, da una bassa produttività del lavoro e, nel contempo, dalla perdita del potere d'acquisto dei salari medi, richiede interventi significativi anche sul fronte dei sistemi di relazioni sindacali.

Occorre pertanto che l'attuale disciplina legislativa in materia di agevolazioni contributive e fiscali a favore delle erogazioni salariali di II livello venga implementata, resa strutturale, certa ed esigibile, superando sia l'attuale aleatorietà dell'ammissione alla finizione del beneficio, sia la sperequazione nella ripartizione delle risorse tra contrattazione aziendale e territoriale.

Inoltre, gli obiettivi di elevato valore sociale che persegue la bilateralità, l'assistenza integrativa sanitaria e la previdenza complementare in materia di welfare ed ammortizzatori sociali, attraverso il percorso virtuoso di integrazione fra risorse pubbliche e private, rendono contestualmente prioritaria la necessità che venga garantita la piena applicazione ed effettività della contrattazione collettiva e del sistema della bilateralità nei confronti di tutti i soggetti tenuti all'applicazione dei CCNL.

Tutto ciò premesso, si è addivenuti alla stipula del presente Contratto Collettivo Nazionale Multisetore che qui di seguito si riporta e che, per tutta la durata, deve essere considerato un complesso normativo unitario e inscindibile.

INTERPRETAZIONE CONTRATTUALE

NEI CASI IN CUI SORGANO DUBBI INTERPRETATIVI RELATIVI, NON RISOLTI DALLA VIGENTE NORMATIVA, ALLE DISPOSIZIONI DEL PRESENTE CONTRATTO, ESSI SARANNO RISOLTI DALLA COMMISSIONE BILATERALE SULL'INTERPRETAZIONE CONTRATTUALE CHE OPERERÀ, CON PARERE VINCOLANTE. ERGA OMNES.

TITOLO PRIMO

ARTICOLO 1 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, i rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, tra tutte le Aziende e le Cooperative del settore a cui il presente contratto si riferisce.

Il presente contratto disciplina altresì tutti i rapporti di lavoro, compresi anche i rapporti di lavoro speciali oltreché le prestazioni effettuate all'interno dei periodi di stages e dai Lavoratori occupati con le differenti forme di rapporto di lavoro e con differenti attività formative, secondo le indicazioni del presente CCNL.

Ferma restando l'inscindibilità delle disposizioni che costituiscono il presente contratto, per garantire la corretta applicabilità del medesimo è posto in capo alle Aziende che lo applicano l'obbligo di provvedere a dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti; inoltre si specifica che il presente contratto è applicabile esclusivamente da parte delle Aziende che risultano essere in regola con i versamenti previsti delle quote di contributo di assistenza contrattuale e che applicano integralmente tutte le disposizioni previste nel medesimo.

Le Organizzazioni stipulanti dichiarano che, con il presente contratto non intendono sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente contratto, queste condizioni maggiormente propizie, infatti, restano a lui assegnate "ad personam" e suscettibili di futuri assorbimenti, fino ad un massimo del 50% dell'importo iniziale, esclusivamente nel caso di aumenti derivanti da avanzamenti di carriera.

Le parti stabiliscono che, per poter avere accesso ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie come i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive e l'accesso ai fondi per usufruire della formazione continua erogati dai fondi interprofessionali, le Aziende si impegnano alla completa e integrale applicazione del presente contratto, oltreché degli eventuali contratti integrativi di secondo livello o delle relative indennità sostitutive, nel rispetto dei disposti normativi cogenti in materia di previdenza e fiscalità.

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

TITOLO SECONDO

ARTICOLO 2 DISCIPLINA

Il presente contratto è organizzato in una Disciplina Generale, che contiene gli istituti comuni a tutti i settori, e in una Disciplina Speciale, che contiene le disposizioni caratterizzanti il settore di riferimento, oltreché delle appendici disciplinanti lo specifico settore.

ARTICOLO 3 MONTE ORE

Le Parti rinviando espressamente alle previsioni della L. 20 Maggio 1970, n. 300 per la normativa riguardante partecipazione dei Lavoratori alla vita sindacale.

Entro il 31 dicembre d'ogni anno dovrà essere utilizzato il monte ore per i permessi sindacali retribuiti ove previsti a pena di decadenza e, altresì, non si prevede la sostituzione con alcun tipo di indennità.

ARTICOLO 4 R.S.A. (RAPPRESENTANZA SINDACALE AZIENDALE)

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

In ogni unità produttiva dell'Azienda può essere costituita ad iniziativa dei lavoratori, nell'ambito delle Associazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, la "Rappresentanza Sindacale Aziendale – RSA", per la quale trova applicazione la disciplina prevista dalla L. 20 maggio 1970, n. 300.

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

La RSU, in quanto Rappresentante eletto da tutti i Lavoratori, nella sottoscrizione degli Accordi impegna tutti i Lavoratori, senza necessità di delega ulteriore.

In aggiunta a quanto sopra stabilito è fatto espresso diritto per i Lavoratori nelle Aziende con oltre 5 Dipendenti, nel caso di contrattazione di secondo livello o crisi aziendale, di riunirsi nell'unità produttiva nella quale prestano la loro opera, fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di 2 ore annue retribuite.

ARTICOLO 5 R.S.T. (RAPPRESENTANZA SINDACALE TERRITORIALE)

Il presente contratto, in applicazione di quanto previsto dall'art. 19 L. 19 maggio 1970 n. 300, prevede, per garantire la tutela dei Lavoratori richiamati dal citato disposto normativo ed in generale per la validità della contrattazione di secondo livello, la possibilità di istituire la Rappresentanza Sindacale Territoriale – RST – che dovrà essere nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto.

Le competenze della RST prevedono, tra l'altro, la titolarità alla contrattazione in caso di crisi aziendale, ristrutturazione, mobilità, accordi di riemersione, allineamento contrattuale e di secondo livello, oltreché i diritti di informazione, l'analisi delle dinamiche occupazionali territoriali e la verifica degli adempimenti connessi con l'apprendistato.

Si specifica che gli accordi di secondo livello sottoscritti dalle RST dovranno necessariamente essere trasmessi alla Commissione Bilaterale che si costituirà presso l'Ente Generale Bilaterale (EN.GE.B.)

Per poter consentire il funzionamento della RST nel triennio di applicazione del presente contratto, è stabilita la riscossione di un contributo pari al costo orario tabellare del lavoratore inquadrato al V livello per 5 ore annue per lavoratore che dovranno essere versati all'Ente Bilaterale che integralmente li destinerà alla RST costituite in applicazione delle modalità e procedure indicate nel relativo regolamento; detto contributo è posto a carico dell'Azienda nella misura di € 30,00 e a carico del Lavoratore nella misura di € 2,00.

Le prerogative che competono alla RST sono le seguenti:

- diritto di accesso ai locali aziendali con preavviso pari ad almeno tre giorni lavorativi;
- diritto di affissione;
- diritto di assemblea in Azienda, non retribuita e al di fuori dell'orario di lavoro;
- diritto di sottoscrivere gli accordi sindacali aziendali.

In aggiunta a quanto sopra stabilito è fatto espresso diritto per i Lavoratori nelle Aziende con oltre 5 Dipendenti, nel caso di contrattazione di secondo livello o crisi aziendale, di riunirsi nell'unità produttiva nella quale prestano la loro opera, fuori dall'orario di lavoro, nei limiti di 2 ore annue retribuite.

ARTICOLO 6 TRATTENUTA SINDACALE

L'Azienda provvederà alla trattenuta delle quote sindacali nei confronti dei Dipendenti che ne facciano richiesta, mediante consegna di una delega dagli stessi debitamente sottoscritta con il consenso dell'interessato al trattamento dei propri dati personali e sensibili. Tale delega avrà irrevocabilmente validità annuale con scadenza al 31 dicembre di ogni anno e tacitamente rinnovata fino alla revoca del Lavoratore interessato, che potrà intervenire in qualsiasi momento e che decorrerà dal primo giorno del mese in cui essa è stata rimessa alla Direzione aziendale, mediante lettera regolarmente sottoscritta dal Lavoratore.

Le Aziende, forniranno semestralmente, entro il mese di luglio e di dicembre, ai Sindacati sottoscrittori il contratto, l'elenco dei Lavoratori iscritti.

L'ammontare del contributo sindacale in favore dei Sindacati firmatari, è pari all'1% dell'imponibile previdenziale in vigore alle singole scadenze per 13 mensilità, in caso di rapporto part-time la stessa, seppur riparametrata, non potrà essere comunque mai inferiore a € 5,00.

L'importo delle trattenute dovrà essere versato, a cura dell'Azienda, sui conti correnti bancari indicati dalla Segreteria Nazionale del Sindacato firmatario del presente contratto al quale il Lavoratore ha aderito, mensilmente e di norma contestualmente all'erogazione delle retribuzioni e comunque entro il mese in corso. La delega dovrà contenere il consenso dell'interessato al trattamento dei propri dati personali e sensibili.

ARTICOLO 7 DIRITTO D'AFFISSIONE

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

Tali comunicazioni dovranno riguardare esclusivamente materie d'interesse sindacale e del lavoro, ivi comprese le comunicazioni riguardanti le prestazioni erogate dagli Enti Bilaterali.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate, per conoscenza alla Direzione aziendale.

ARTICOLO 8 ASSEMBLEA

I Lavoratori, in Aziende con oltre 15 Dipendenti, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 8 ore annue retribuite.

La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea devono essere normalmente comunicati con preavviso di almeno 48 ore.

Il monte ore sopra indicato dovrà necessariamente essere fruito entro il 31 dicembre di ogni anno, a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Quando possibile, il diritto di assemblea sarà esercitato compatibilmente con le esigenze aziendali.

ARTICOLO 9 REFERENDUM

Il Datore di lavoro deve consentire lo svolgimento tra i Lavoratori, fuori dall'orario di lavoro, di referendum indetto dalla RSA o RSU, su materie inerenti l'attività sindacale, con diritto di partecipazione di tutti i Lavoratori appartenenti all'unità aziendale e/o alla categoria interessata.

TITOLO TERZO

ARTICOLO 10 FINALITÀ E LIVELLI DELLA CONTRATTAZIONE

Le Parti stabiliscono che la finalità della contrattazione collettiva non riguarda solo l'ambito retributivo, ma è necessario che sia configurata come un vero e proprio impianto negoziale che impone una visione unitaria degli obiettivi, delle strategie e dei comportamenti, mirati soprattutto alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

Quindi il ruolo del presente contratto sarà di estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie, così da adeguare fattivamente e concretamente il presente contratto alle singole Aziende.

L'edizione predisposta a cura delle Parti stipulanti farà fede per l'utilizzo ufficiale ed esclusivo del presente contratto pubblicata nei rispettivi siti internet o nel sito dell'ente bilaterale.

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

La contrattazione si svolgerà su due livelli:

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

ARTICOLO 11 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La contrattazione collettiva nazionale consente al Datore di lavoro di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro.

Le Parti concordano che il contratto ha la funzione di garantire a tutti i Lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti minimi economici e normativi; inoltre il contratto ha lo scopo di assicurare e regolare il sistema di relazioni industriali sia a livello nazionale che territoriale o aziendale.

ARTICOLO 12 CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Le Parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alla mutevolezza dello scenario economico, oggi estremamente variegato per le singole realtà disciplinate dal presente contratto. Le parti ritengono fondamentale l'enfaticizzazione della contrattazione aziendale per favorire lo sviluppo in tutte le realtà ove essa è possibile, prevedendo strumenti contrattuali integrativi collettivi nei casi in cui tale contrattazione non dovesse realizzarsi.

La previsione contrattuale collettiva ha comunque carattere sussidiario rispetto alla contrattazione aziendale e, sarà da essa sostituita nelle singole disposizioni definite poiché le Parti riconoscono la fondamentale importanza della gestione al livello locale di parte degli aspetti contrattuali e concordano sulla possibilità che la contrattazione aziendale, in casi e situazioni particolari quali ad esempio la salvaguardia di posti di lavoro, possa portare a risultati inferiori rispetto alla contrattazione collettiva sostituita.

ARTICOLO 13 CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

La contrattazione di secondo livello, che ha validità massima per anni tre, dovrà essere svolta in sede Territoriale od Aziendale, comunque la scadenza dovrà corrispondere e non eccedere quella della contrattazione nazionale andando così ad essere rinnovata con proroga e/o contestualmente al successivo rinnovo nazionale.

La contrattazione di secondo livello tratterà in via ordinaria materie ed Istituti differenti da quelli disciplinati dal presente contratto, la parte economica tratterà esclusivamente l'introduzione di elementi, come premi di retribuzione terminale di risultato, integralmente collegati a fattori dall'esito non predeterminabile, quali la produttività o la redditività a titolo di esempio, che possono essere considerati anche simultaneamente.

Le parti si impegnano, allo scopo di favorire la contrattazione di secondo livello, a stabilire le linee guida necessarie all'individuazione dei modelli di "premio presenza variabile" o di "premio di produzione" o "premio di presenza" ovvero ancora "premio di qualità", o di produttività ed efficienza nei risultati aziendali.

I sopraindicati premi saranno armonizzati con le compatibilità dell'Azienda in funzione:

1. degli aumenti retributivi previsti dal contratto;
2. delle eventuali retribuzioni già previste nella contrattazione regionale o provinciale di secondo livello.

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

- a) qualifiche o livelli esistenti in Azienda correlati a inquadramenti e mansioni non compresi nella classificazione del presente contratto;
- b) premi di produttività, premi presenza, indennità sostitutiva trasporto e buoni pasto;
- c) casi di ammissibilità e modalità di pagamento della tredicesima mensilità in ratei mensili;
- d) adozione di regimi di flessibilità e ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro;
- e) deroghe al normale orario di lavoro settimanale, mensile e/o annuale rispetto a quanto previsto dal presente contratto; articolazione dei turni di riposo settimanale nelle Aziende con servizi a ciclo continuo; distribuzione degli orari e dei turni di lavoro con eventuali riposi a conguaglio; eventuale istituzione del lavoro a turni, intendendosi per tale il lavoro prestato in uno o in più turni giornalieri avvicendati nell'arco delle ventiquattro ore; modi di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro per particolari esigenze produttive aziendali;
- f) ampliamento della Banca Ore e gestione della stessa;
- g) determinazione dei turni feriali;
- h) modi d'applicazione del lavoro a tempo parziale e a tempo determinato;
- i) regolamentazione dell'eventuale ricorso al lavoro somministrato, alle collaborazioni coordinate e continuative od a progetto o di stages;
- j) attuazione della disciplina aziendale della formazione professionale da attuarsi per il tramite degli organismi convenzionati, conformemente ai programmi certificati dagli organismi paritetici regionali o provinciali o dall'organismo Bilaterale territoriale, provinciale o regionale;
- k) durata e modi di svolgimento della formazione nell'apprendistato, anche relativamente all'estensione di eventuali premi di produttività o di incentivi;
- l) casi di superamento del limite di ore supplementari previste per il lavoro a tempo parziale;
- m) definizione di accordi particolari in materia di mercato del lavoro;
- n) organizzazione di incontri, a livello territoriale e/o aziendale, fra le parti stipulanti il presente contratto per la disamina ed approvazione dei contratti di inserimento o altri contratti previsti dalla disciplina nazionale e leggi vigenti;
- o) impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie;
- p) deroghe alle previsioni contrattuali in tema di retribuzione e di inquadramento nei casi di accertata crisi aziendale, qualora tali deroghe debbano necessariamente essere poste in atto al fine di garantire la salvaguardia dell'occupazione;
- q) eventuali ulteriori materie demandate alla contrattazione di secondo livello dalla Legge o dal contratto;

- r) applicazioni di deroghe all'orario di guida per i lavoratori discontinui nel rispetto di quanto definito dalle normative comunitarie e nazionali.

Al fine di garantire l'apertura delle trattative per le proposte di rinnovo del contratto di secondo livello, a regime, è necessario che una delle parti provveda a comunicare la disdetta almeno 2 mesi prima della relativa scadenza, disdetta che dovrà essere corredata dalle proposte di modifica.

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

Le Parti interesseranno gli Organismi Nazionali di riferimento che hanno sottoscritto il presente contratto nel caso si verifichi uno stallo delle trattative di secondo livello per oltre 5 mesi.

ARTICOLO 14 INDENNITÀ DI MANCATA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

A favore dei Lavoratori delle Aziende, che non percepiscono trattamenti economici collettivi eccedenti rispetto a quelli spettanti in base al presente contratto, dovrà essere riconosciuta un'indennità di mancata contrattazione di secondo livello mensile ed annuale.

Indennità mensile di mancata contrattazione di secondo livello (IMC1): detta indennità spetta per ciascun mese solare lavorato e sarà pari alle previsioni indicate nel presente contratto.

Indennità annuale di mancata contrattazione di secondo livello (IMC2): detta indennità sarà erogata con la retribuzione del mese di giugno di ciascun anno con competenza nell'anno e nel mese di erogazione e calcolo conforme alle specifiche previsioni indicate nel presente contratto.

ARTICOLO 15- INFORMAZIONI A LIVELLO AZIENDALE

Annualmente, di norma entro il primo semestre, anche attraverso le Associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscono o conferiscono mandato, le Aziende che applicano il presente contratto e che occupano complessivamente più di:

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

a richiesta, si incontreranno, ai rispettivi livelli, con l'Organizzazione sindacale stipulante, per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'Azienda. Nell'occasione degli incontri, a richiesta del sindacato, anche al di fuori delle scadenze previste, le Aziende forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni anche orientate al raggiungimento di intese, preventive alla fase di attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e d'innovazione tecnologica che investono l'assetto aziendale, e nuovi insediamenti nel territorio.

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICOLO 16 - ESAME CONGIUNTO TERRITORIALE

Su richiesta di una delle Parti, per quanto riguarda il livello regionale, provinciale o aziendale, le Associazioni imprenditoriali territoriali ed i Lavoratori, tramite le Organizzazioni Sindacali firmatarie, si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto territoriale, suddiviso per comparto merceologico e settore omogeneo, disposto al raggiungimento di intese Aziendali, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, "franchising", utilizzo di contratti di lavoro cosiddetti "atipici", contrattazione di secondo livello, eventuali deroghe previste dalla Legge, formazione e sicurezza sul lavoro, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

TITOLO QUARTO

ARTICOLO 17 COMMISSIONI PARITETICHE

Le Parti, con cadenza annuale e di norma entro il primo semestre, su richiesta di una di esse esamineranno congiuntamente il quadro sociale ed economico del settore, le sue dinamiche strutturali, le prospettive di sviluppo e i più importanti processi di innovazione.

Nel corso dell'incontro potranno essere inoltre prese in considerazione le materie seguenti:

- a) il processo di riforma del settore e i relativi processi di sviluppo che potrebbero avere riflessi diretti o indiretti sull'esercizio delle singole attività tra loro omogenee;
- b) le conseguenze dei suddetti processi di riforma sulla struttura del settore, sia sotto l'aspetto organizzativo, sia sotto l'aspetto formativo e professionale di tutti gli addetti;
- c) lo stato e la dinamica dell'occupazione: occupazione giovanile, i rapporti di praticantato breve o "stages" e di Apprendistato, i rapporti di formazione e lavoro, dei contratti a progetto, di collaborazione coordinata e continuativa, a tempo determinato, il telelavoro, il lavoro ripartito, e i lavori "atipici".

Nel corso della vigenza contrattuale, a richiesta di una delle Parti stipulanti il presente contratto, inoltre, saranno affrontate e definite in appositi incontri le materie relative

- 1) gli indirizzi e gli obiettivi sui fabbisogni occupazionali, formativi e sulla riqualificazione professionale;
- 2) lo studio delle problematiche connesse alla previdenza integrativa e all'assistenza sanitaria integrativa;
- 3) la costituzione, a livello nazionale, di funzionali strumenti bilaterali di settore;
- 4) l'esame e l'elaborazione di un codice di condotta sulla tutela della dignità della persona nel settore, tenuto conto delle risoluzioni e raccomandazioni Comunitarie (molestie sessuali, mobbing);
- 5) la costituzione, ove non già operativa, delle Commissioni paritetiche provinciali di conciliazione per la gestione della "composizione delle controversie", di cui ai decreti legislativi del 31 marzo 1998, n. 80 e del 29 ottobre 1998, n. 387 e successive modifiche ed integrazioni, nonché la nomina dei rappresentanti e la sede operativa delle stesse, così come previsto dal presente contratto;
- 6) la nomina dei membri e arbitri dei collegi di arbitrato e la sede operativa degli stessi, così come previsto dal presente contratto e dalla Legge.

ARTICOLO 18 COMMISSIONI PARITETICHE REGIONALI

Annualmente, e di norma dopo l'incontro a livello nazionale di settore, le parti impegnate nella pratica attuazione di questo livello di relazioni sindacali si incontreranno per avviare specifici confronti di approfondimento e di ricerca di possibili iniziative tese al governo della prevedibile evoluzione dei processi di riforma e di sviluppo della "area commerciale" e dei riflessi che potranno verificarsi sul Settore. Nel corso di tale incontro, o in altra data concordata, potranno altresì essere affrontate e definite le seguenti materie:

1. individuazione e definizione di norme contrattuali relative a forme di impiego demandate a questo livello dal presente contratto;
2. esame dei fabbisogni formativi, anche raccordandosi, ove nominati, con i "referenti regionali", per addivenire alla definizione di proposte di piani formativi da sottoporre all'Ente Generale Bilaterale;
3. esame e definizione d'accordi e/o di convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale e stages, tesi ad accrescere, anche attraverso la fruizione di crediti formativi, il valore del lavoro, nonché funzionali ad un migliore utilizzo degli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e idonei a creare le condizioni più opportune per la pratica attuazione delle disposizioni legislative nazionali e comunitarie inerenti tale materia;
4. esame della classificazione al fine di ricercare, tra le declaratorie definite dal contratto e le realtà organizzative, coerenti soluzioni di aggiornamento locale dei profili professionali;
5. esame e definizione di quanto in materia di congedi per la formazione è delegato alle parti sociali dalla Legge 8 marzo 2000, n. 53;
6. definizione di eventuali accordi in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro;
7. definizione di specifici accordi per l'applicazione e la pratica gestione delle "attività sindacali";
8. definizione di accordi locali in materia di flessibilità dei regimi d'orario o relativi alla regolamentazione degli obblighi dei Dipendenti e dei Datori di lavoro.

9. ARTICOLO 19 EFFICACIA, DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto decorre dal 01 GIUGNO 2022 al 31 MAGGIO 2026, sia per la parte economica che per la parte normativa.

Il presente contratto si intenderà comunque tacitamente prorogato fino alla stipula del successivo rinnovo, nel caso non dovesse essere disdetto almeno 6 mesi prima della scadenza mediante raccomandata con avviso di ricevimento trasmessa alla controparte.

In caso di disdetta il presente contratto manterrà efficacia fino al successivo rinnovo contrattuale. Durante i 3 mesi antecedenti e nei 6 mesi successivi alla scadenza del presente contratto e, comunque, per un periodo complessivamente pari a 9 mesi dalla presentazione della richiesta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali di sospensione dei benefici contrattuali o di sciopero, né procederanno ad azioni dirette.

ARTICOLO 20 EDIZIONE, COPIE, DEPOSITO E DISTRIBUZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto, nella sua forma di Testo Ufficiale, sarà editato nel testo conforme all'originale dalle Parti stipulanti che, insieme, ne hanno l'esclusività a tutti gli effetti.

Le Parti intendendo salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri contratti, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici, che si riservano, in caso contrario, ogni azione di salvaguardia.

Gli Enti Istituzionali (C.N.E.L.: Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ecc.), le Banche Dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo contratto, potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzando su supporti informatici.

In caso di controversia, sul testo applicabile, fa fede il Testo Ufficiale editato dalle Organizzazioni firmatarie con le eventuali modifiche disposte dalla Commissione Bilaterale sull'interpretazione contrattuale.

Copie e deposito

Le Parti contraenti invieranno copia del presente contratto al C.N.E.L. ed al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, a richiesta, agli Enti Assicurativi Previdenziali ed Assistenziali interessati, e a tutti gli aventi diritto per Legge.

Distribuzione

Il Datore di lavoro deve distribuire gratuitamente ad ogni singolo Lavoratore dipendente, in servizio o neo assunto, una copia del Testo Ufficiale del presente contratto, previa sottoscrizione che ne attesti la consegna.; inoltre, il Datore di lavoro esporrà, in luogo accessibile ai Lavoratori, almeno l'estratto della parte disciplinare del presente contratto.

ARTICOLO 21- EFFICACIA DEL PRESENTE CONTRATTO

Le norme del presente contratto sono operanti e dispiegano la loro efficacia obbligatoria solo ed esclusivamente nei confronti dei Lavoratori dipendenti di Datori di lavoro che operano nei settori regolamentati dal presente contratto.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti stipulanti del presente contratto, o qualsiasi estensione pattuita con altre parti, diverse da quelle stipulanti, potrà avvenire solo con il preventivo consenso, espresso congiuntamente, di tutte le parti stipulanti

TITOLO QUINTO

ARTICOLO 22 LE DEFINIZIONI

I termini indicati nel presente contratto devono essere assunti nel seguente significato:

- 1) Paga Base Nazionale Mensile o PBNM: gli importi della retribuzione contrattualmente definita nella apposita Parte Speciale nei vari livelli per la generalità dei Lavoratori;
- 2) Paga Base Conglobata Oraria o PBCO: la quota oraria che si ottiene dividendo la Paga Base Nazionale Mensile per il divisore convenzionale 173, per i dipendenti che svolgono l'orario settimanale di 40 ore, e 195, per quelli che svolgono l'orario settimanale di 45 ore;
- 3) Paga Base Conglobata Giornaliera o PBCG: si ottiene dividendo la Paga Base Nazionale Mensile per il divisore convenzionale 26;
- 4) Retribuzione Mensile Normale o RMN: va intesa quella costituita dai seguenti elementi:
 - A. paga base nazionale;
 - B. eventuali scatti d'anzianità;
 - C. eventuali terzi elementi;
 - D. eventuali superminimi ed assegni *ad personam* continuativi;
 - E. elemento perequativo regionale (EPR);
 - F. tutti gli altri elementi retributivi derivanti dalla contrattazione collettiva, previsti utili per le retribuzioni differite ed il TFR.

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

- 5) Retribuzione Oraria Normale o RON: si ottiene dividendo convenzionalmente la Retribuzione Mensile Normale per 173 per i Dipendenti che svolgono l'orario settimanale di 40 ore e 195 per quelli che svolgono l'orario settimanale di 45 ore;
- 6) Retribuzione Giornaliera Normale o RGN: si ottiene dividendo la Retribuzione Mensile Normale per il divisore convenzionale 26;
- 7) Retribuzione lorda mensile di fatto: s'intende la somma lorda mensile od annuale dovuta al Lavoratore, comprensiva di tutte le voci stabili, almeno nel periodo considerato, della sua retribuzione. Nel caso sia prevista un'integrazione mensile variabile, al fine di garantire un certo importo mensile lordo fisso l'importo mensile garantito coincide con la "Retribuzione di Fatto";
- 8) Rimborso spese: s'intende il ristoro delle spese sostenute dal Lavoratore in nome e per conto del Datore, ivi comprese le spese per vitto e pernottamento, nei limiti della normalità o preventivamente concordate, conseguenti al lavoro comandato al di fuori della sede abituale;
- 9) Giorni: il computo si effettua secondo i criteri dell'art. 2963 c.c.
- 10) Giorni lavorabili: il computo si effettua deducendo dai giorni dell'anno i giorni festivi, di riposo, di ferie contrattualmente godute e le festività infrasettimanali;
- 11) Azienda, Società, Datore di lavoro: sono termini utilizzati come sinonimi del soggetto giuridico titolare del rapporto di lavoro;

- 12) Lavoratore, Dipendente: sono termini utilizzati come sinonimi del soggetto prestatore di lavoro subordinato, e per quanto concerne l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto con la dizione Lavoratore e/o Dipendente s'intendono sia gli impiegati che gli operai, tuttavia in caso di clausole che interessino una sola categoria di Lavoratori sono usate le dizioni separate di Impiegato e di Operaio.

ARTICOLO 23 MERCATO DEL LAVORO

Per tutta la durata di vigenza del presente contratto, in via sperimentale, è data la possibilità di utilizzare, in funzione delle differenti esigenze dei Datori di lavoro, gli strumenti di Legge ed i contratti di solidarietà (Legge 23. 7. 1991, n. 223 e Legge 19.7.1993, n. 238 e successivi interventi e modificazioni).

Si stabilisce che, in caso di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione delle aziende che potrebbero originare esuberi occupazionali, le azioni volte a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali della minore necessità d'impiego della forza lavoro debbano essere concordate di volta in volta.

Le Parti si impegnano, congiuntamente e con accordi negoziali, a ricercare soluzioni atte a:

- A. definire la stima dei fabbisogni di manodopera e le relative esigenze di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
- B. promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
- C. realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

Il normale rapporto di lavoro è a tempo pieno e indeterminato e si specifica che in assenza di esplicita diversa pattuizione scritta, il contratto di lavoro si considera a tempo pieno ed a tempo indeterminato.

ARTICOLO 24 ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO

Si evidenziano le seguenti tipologie, secondo la suddivisione tra rapporti di lavoro subordinato tipico e rapporti di lavoro atipici.

Rapporti di lavoro subordinato – tipico

➤ Tempo parziale

Con il contratto “a tempo parziale”, l'orario di lavoro è ridotto rispetto a quello normale. La riduzione può essere giornaliera (part-time orizzontale), nell'ambito di alcuni giorni della settimana o del mese (part-time verticale); nell'ambito di alcuni periodi dell'anno (part-time ciclico), oppure, contemporaneamente, orizzontale e verticale (part-time misto); il contratto di lavoro a tempo parziale deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

➤ Tempo determinato

È ammessa l'assunzione di Lavoratori con contratto a tempo determinato senza indicare le motivazioni per 12 mesi a norma del L. 92/2012, o per particolari motivi di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. La normativa in materia stabilisce alcuni divieti e limitazioni e disposizioni particolari in materia di superamento del termine, inizialmente concordato, di proroga dello stesso e di reiterazione del contratto a termine. Tranne che per quanto concerne la proporzionalità delle retribuzioni all'orario effettuato, è vietata ogni discriminazione rispetto agli assunti con contratto a tempo indeterminato. Il Contratto di lavoro a Tempo Determinato, a pena di nullità, deve risultare da atto scritto.

➤ Contratto d'inserimento

È diretto a realizzare, mediante un programma individuale di adattamento, delle competenze professionali del Lavoratore ad un determinato contesto lavorativo ed a favorire l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di determinate categorie di persone specificatamente individuate. Il Contratto d'inserimento deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

➤ Contratti di solidarietà espansiva

Consistono nella riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione con contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Il Servizio ispezioni del lavoro è preposto ad accertare la corrispondenza fra la riduzione d'orario e nuove assunzioni/riduzione dei licenziamenti.

➤ Contratti di solidarietà difensiva

Consistono nella riduzione stabile dell'orario di lavoro e della retribuzione con contestuale riduzione dei licenziamenti programmati per esuberi strutturali. Il Servizio ispezioni del lavoro è preposto ad accertare la corrispondenza fra la riduzione d'orario e nuove assunzioni/riduzione dei licenziamenti. ➤ Lavoro a domicilio

Il Lavoratore presta la sua attività a casa propria od in locali di sua pertinenza e comunque non in locali di pertinenza del Datore di lavoro. Possono essere coinvolti anche familiari del Lavoratore. La retribuzione è a cottimo puro secondo quanto stabilito nella contrattazione di secondo livello. Eventuale lavoro a domicilio dovrà risultare da atto scritto che ne precisi tutte le condizioni.

➤ Lavoro a tempo ripartito

Due Lavoratori (coobbligati) garantiscono in solido al Datore di lavoro la prestazione individuale ed escludono in ogni caso la contemporanea presenza di entrambi gli obbligati. Deve esistere una suddivisione di massima dell'impegno lavorativo dei coobbligati. Il Contratto di lavoro a tempo ripartito deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

➤ Telelavoro

Si differenzia dal lavoro normale presso una sede aziendale essenzialmente perché la prestazione lavorativa avviene in un luogo diverso dall'Azienda e spesso, ma non necessariamente, presso la dimora del Lavoratore. La retribuzione è, normalmente, ad economia, cioè a tempo. Il Contratto di telelavoro deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

➤ Lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un Lavoratore si pone a disposizione di un Datore di lavoro che ne può utilizzare le prestazioni a domanda o nei limiti particolari stabiliti. Il Contratto può essere stipulato anche a tempo determinato. Il Contratto di lavoro intermittente deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

➤ Somministrazione di lavoro

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da un soggetto (utilizzatore) che si rivolge ad altro soggetto (somministratore), autorizzato alla somministrazione di lavoro ai sensi delle specifiche norme sull'argomento. Il contratto di somministrazione deve risultare, a pena di nullità, da atto scritto.

Rapporti di lavoro atipici ➤

Lavoro a progetto

Il lavoro a progetto è un rapporto di lavoro "parasubordinato". Si tratta dell'evoluzione del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (cosiddetto co.co.co.) con riferimento sostanziale ad un progetto.

Nel contratto devono essere inserite informazioni specificatamente indicate dalla Legge, fra le quali è essenziale l'indicazione del progetto. Il Collaboratore è tenuto all'iscrizione in apposita "gestione separata" dell'INPS e la contribuzione è per due terzi a carico del Committente e per un terzo a carico del Collaboratore. L'assicurazione INAIL è quella prevista per l'attività svolta e la classificazione del Datore di lavoro (pari a quella che sarebbe dovuta per un Lavoratore subordinato che svolga le medesime mansioni). Agli effetti fiscali il lavoro a progetto è "assimilato" al lavoro subordinato. Il contratto di lavoro a progetto deve risultare da atto scritto, a pena di nullità. Attualmente, la disciplina sul contratto a progetto è stata novellata dalla L. 92/2012 che prevede che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa devono essere riconducibili ad uno o più progetti specifici determinati dal Committente e gestiti autonomamente dal Collaboratore; esso deve essere funzionalmente collegato ad un

determinato risultato finale ed obiettivamente verificabile. Il progetto non può consistere in un mera riproposizione dell'oggetto sociale del Committente e l'attività richiesta deve distinguersi da quella normale dell'Impresa, dovendo costituire un obiettivo od un tipo di attività che si affianca all'attività principale senza confondersi con essa. Tale attività non può consistere in compiti meramente esecutivi e ripetitivi o in mera attuazione di quanto impartito di volta in volta dal Committente, quindi, senza margine di autonomia, anche operativa, da parte del Collaboratore ➤ Tirocinio

Costituiscono una forma di inserimento temporaneo all'interno dell'Azienda, al fine di realizzare alternanza tra studio e lavoro, agevolare le scelte professionali attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro o favorire l'inserimento di lavoratori svantaggiati (inoccupati, disoccupati, invalidi, ecc.). Non costituiscono rapporti di lavoro subordinato. I tirocinanti dovranno essere assicurati contro gli infortuni sul lavoro presso l'INAIL e presso idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi, per tutte le attività, interne ed esterne all'Azienda, svolte dal tirocinante. I tirocini si possono svolgere, anche su proposta degli Enti Bilaterali, con apposite Convenzioni stipulate tra soggetti promotori e datori di lavoro interessati. La durata massima del tirocinio è stabilita dalla Legge, attualmente dall'art. 7 del D.M. 142/1998, così come modificato dall'art. 2 D. L. 76/2013 convertito in L. 99/2013. Per disposto del presente contratto, al tirocinante, l'Azienda Ospitante riconoscerà, nel caso di Tirocinio a tempo pieno, un rimborso spese di € 300,00 mensili, salvo diversa e più favorevole previsione della legislazione regionale applicabile o degli accordi tra Azienda Ospitante e Tirocinante.

Per quanto concerne i tirocini estivi di orientamento si rinvia all'art. 60 del D.Lgs. 276/2003.

➤ Associazione in partecipazione

Ai sensi dell'art. 2549 del cc., l'associazione in partecipazione è un contratto in base al quale l'imprenditore, quale "associante", attribuisce al lavoratore, quale "associato", una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari, verso il corrispettivo di un determinato apporto. Tale contratto è inquadrabile nella categoria dei contratti di collaborazione poiché prevede un risultato comune attraverso l'apporto dei partecipanti. I due elementi caratterizzanti il contratto sono costituiti dall'apporto dell'associato e dalla sua partecipazione agli utili dell'impresa. L'associato può essere una persona fisica o un'impresa e nel presente profilo si esamina solo il primo caso. L'apporto dell'associato potrà essere di qualsiasi natura purché strumentale per l'esercizio dell'impresa o dell'affare: svolgimento di prestazione di lavoro, somma di denaro o altro bene funzionale allo scopo comune. L'apporto potrà anche essere di tipo "misto" e, cioè, di capitale e di lavoro. Nel contratto di associazione vi è l'obbligo del rendiconto periodico dell'associante (che è opportuno sia scritto e trasmesso in modo formale), l'esistenza per l'associato di un rischio d'impresa (anche residuale) e l'assenza del cogente potere gerarchico e disciplinare datoriale (diretto o tramite persona od organo che assume le scelte di fondo dell'organizzazione dell'azienda), proprie del lavoro subordinato. Il Ministero del lavoro, con circolare 7258/13, ha precisato che si ha trasformazione del rapporto di "associazione in partecipazione" in "contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato", quando non vi sia un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare o non avvenga la consegna del rendiconto previsto dall'art. 2552 cod. civ. o quando l'apporto dell'associato consista in una prestazione di lavoro e il numero degli associati impegnati nella medesima attività sia superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti, ma salvo il caso di legami familiari. Per quanto non precisato, si rinvia al Titolo VII, del Libro V, del Codice Civile sull'Associazione in Partecipazione.

ARTICOLO 25 LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento d'attività lavorativa con orario ridotto rispetto a quello ordinario previsto nel presente contratto.

Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento utile per agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed a rispondere alle esigenze delle imprese e dei Lavoratori, concordano che il rapporto di lavoro a tempo parziale, per le nuove assunzioni o per il personale in servizio, possa essere di tipo:

- a) orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni lavorativi;
- b) verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- c) ciclico, quando la prestazione è erogata nell'ambito di prefissati periodi dell'anno;
- d) misto, quando la prestazione è resa secondo una combinazione delle modalità orizzontale e verticale sopra indicate, e contempla giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Si definisce lavoro supplementare il lavoro prestato tra l'orario parziale pattuito e l'orario a tempo pieno.

ARTICOLO 26 LAVORO A TEMPO PARZIALE – DISCIPLINA DEL RAPPORTO E CLAUSOLE FLESSIBILI

1. Perché possa instaurarsi un rapporto di lavoro a tempo parziale è necessario che entrambe le volontà delle parti risultino nell'atto scritto: dovranno essere indicati la durata della prestazione lavorativa, l'orario di lavoro, il riferimento al giorno, alla settimana o al mese ed all'anno sulla base delle diverse tipologie utilizzate, il trattamento economico e gli istituti contrattuali da applicare dovranno essere parametrati proporzionalmente al lavoro prestato sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario a tempo pieno.
2. Con il consenso del lavoratore, formalizzato da atto scritto, può essere richiesto allo stesso (con un preavviso di almeno cinque giorni lavorativi) la possibilità di variare o la collocazione temporale della prestazione (tempo parziale orizzontale, verticale o misto), ovvero la durata della prestazione lavorativa (tempo parziale verticale o misto). Per oggettivi, comprovati e dimostrati gravi motivi familiari, dando preavviso di almeno cinque giorni lavorativi, il lavoratore può chiedere il ripristino della prestazione concordata all'origine. Le variazioni temporanee della collocazione temporale della prestazione lavorativa, per periodi di durata inferiore al mese, comportano l'obbligo per il datore di lavoro di corrispondere una maggiorazione retributiva del 5% della retribuzione oraria normale, e ciò a titolo risarcitorio o, in alternativa, una maggiorazione retributiva di Euro 120,00 lordi su base annuale.
3. Con il consenso del lavoratore, formalizzato da atto scritto, nei casi di più intensa attività, necessità di sostituzione di Lavoratori assenti, provate esigenze produttive, tecnico-organizzative, il datore di lavoro può ottenere una prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 25% del normale orario di lavoro mensile. La prestazione supplementare darà diritto a una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria normale. Se il part-time è verticale, può essere consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto ai giorni concordati. In quest'ipotesi la maggiorazione riconosciuta sarà del 20% della retribuzione oraria normale.
4. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero da tempo parziale a tempo pieno, deve avvenire con il contemporaneo assenso delle parti e si contemperano le esigenze del lavoratore con quelle organizzative dell'azienda. Ha diritto di precedenza la richiesta del lavoratore fondata su gravi motivi personali, familiari, ovvero produttivi.

Nell'ambito del sistema di informazione del presente contratto saranno forniti, a richiesta, alle strutture bilaterali territoriali, provinciali, regionali o nazionali i dati sui contratti a tempo parziale stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Riassunto delle maggiorazioni previste nel lavoro a tempo parziale

TIPOLOGIA DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	MAGGIORAZIONE DELLA RON
VARIAZIONE PRESTAZIONE A TEMPO PARZIALE	5 %
SUPPLEMENTARE NEL TEMPO PARZIALE ORIZZONTALE (FINO AL 25 % DEL NORMALE ORARIO DI LAVORO ANNUO)	15 %
SUPPLEMENTARE NEL TEMPO PARZIALE VERTICALE	20 %

ARTICOLO 27 LAVORO A TEMPO PARZIALE – CONDIZIONI DI ASSUNZIONE

Il rapporto di lavoro a tempo parziale, dovrà risultare da atto che dovrà contenere obbligatoriamente i seguenti elementi:

- a) il periodo di prova per i nuovi assunti;
- b) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi d'orario esistenti. La prestazione individuale sarà normalmente fissata tra Datore di lavoro e Lavoratore, in misura non inferiore ai seguenti limiti:
 - 1) 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
 - 2) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
 - 3) 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.Solo con il preventivo consenso del Lavoratore, i limiti di cui sopra non trovano applicazione;
- c) il trattamento economico e normativo, secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa ordinaria ridotta;
- d) l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno;
- e) l'eventuale previsione concordata della possibilità di lavoro supplementare o straordinario e richiamo della relativa regolamentazione;
- f) l'eventuale previsione concordata della possibilità di intensificazione in particolari periodi dell'anno (per stagionalità, festività, ecc.).

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore, salvo diverso accordo sottoscritto in sede sindacale, non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Sino a quattro ore, e salvo diverso accordo sottoscritto in sede sindacale, la prestazione giornaliera non può essere frazionata nell'arco della giornata.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale verticale per la giornata di sabato e/o festive, cui possono accedere anche studenti e/o Lavoratori occupati a tempo parziale presso altro Datore di lavoro. In tal caso non opera alcun limite minimo alla durata settimanale della prestazione.

Sulla base di accordi aziendali, ovvero previo parere vincolante di conformità dell'ente bilaterale territoriale o, in mancanza nazionale, possono essere definite differenti modalità relative alla collocazione temporale della giornata di lavoro.

Ugualmente possono essere raggiunte intese differenti sulla durata della prestazione nel secondo livello di contrattazione, in presenza di specifiche realtà territoriali aziendali o in particolari condizioni soggettive dei lavoratori.

Lavoro a tempo parziale post partum

Al fine di consentire alle Lavoratrici, assunte a tempo indeterminato, l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno d'età, le Aziende accoglieranno le relative istanze entro i limiti appresso indicati, in funzione della fungibilità della richiesta avanzata da uno dei genitori che desideri trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Nelle unità produttive, che occupano tra 10 e 20 Dipendenti a tempo indeterminato, ha diritto di fruire della riduzione dell'orario un solo Lavoratore; tra 20 e 50 occupati, 2 Lavoratori; oltre 50, il 4% della forza occupata, a raggiungimento dell'unità.

Il Datore di lavoro accoglierà le richieste, nel rispetto delle esigenze organizzative, in funzione della fungibilità dei Lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica nella presentazione della domanda.

La richiesta di passaggio a tempo parziale dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 60 giorni e dovrà indicare il periodo iniziale e finale per il quale si domanda la prestazione lavorativa ridotta.

Il termine finale non potrà eccedere i 12 mesi, compiuti i quali solo l'accettazione (nei termini contrattuali) di una nuova domanda permetterà il prosieguo dell'orario a tempo parziale.

Lavoro a tempo parziale per esigenze di assistenza o cura

La richiesta di conversione da tempo pieno a tempo parziale per lavoratori che siano genitori di invalidi, tossicodipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, deve essere soddisfatta alle medesime condizioni indicate in precedenza. Il livello accordato concorrerà a determinare l'ammontare delle unità o percentuali massime di concessione.

ARTICOLO 28 ASSUNZIONE – DOCUMENTAZIONE

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di Legge, posto che la forma comune del rapporto di lavoro è il tempo indeterminato, si consente, nel rispetto delle norme contrattuali e di diritto, l'apposizione di un termine.

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

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

La lettera di assunzione, che deve essere sottoscritta per accettazione dal Lavoratore, deve inoltre indicare il cognome e nome e/o ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale del Datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla Legge, contemporaneamente alla sottoscrizione deve essere consegnata copia gratuita del presente contratto al Lavoratore.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

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

- documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
 - altri documenti e certificati che la parte Datoriale richiede per le proprie esigenze, se dovuti.
- Il Lavoratore dipendente dovrà dichiarare al Datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare tempestivamente i successivi mutamenti.

ARTICOLO 29 LAVORO A TEMPO DETERMINATO – LE CARATTERISTICHE: DURATA MASSIMA,

PROROGHE, SUCCESSIONE, DEROGHE, PRECEDENZE

Il contratto acausale

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

Quando la durata prevista è inferiore a 12 mesi, è ammessa una sola proroga al massimo fino al raggiungimento del termine complessivo di mesi 12.

Il contratto a tempo determinato deve rispettare le condizioni previste dalla Legge, in particolare per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione e le interferenze con il lavoro somministrato. In generale, il contratto a tempo determinato, per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso Datore di lavoro e lo stesso Lavoratore, non può superare i 12 mesi di effettivo lavoro, comprensivi di proroghe, rinnovi ed eventuale lavoro somministrato.

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

È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato alle seguenti condizioni: 1. a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro;

2. in altre ipotesi estensive demandate alla contrattazione aziendale di secondo livello, in modo da assicurare l'effettiva conciliazione tra l'interesse dei lavoratori all'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato e le esigenze di sviluppo e/o di salvaguardia dell'azienda. In tal caso, la contrattazione di secondo livello prevede normalmente un termine all'estensione delle ragioni, seguito da verifica congiunta e da eventuali riformulazioni delle stesse.

Il limite quantitativo percentuale alla stipulazione di contratti a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato è stabilito nella misura del 9%, fermo restando che in funzione del tasso di disoccupazione locale, del settore d'attività e dei programmi di sviluppo aziendali, tale percentuale potrà essere superato dalla contrattazione aziendale di secondo livello, fermo restando il tetto massimo del 20%. Resta inteso che, in applicazione del comma 7 dell'art. 10 del D. Lgs. 368/2001, sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati:

1. nella fase di avvio di nuove attività per i primi tre anni con possibilità di ulteriore estensione del termine da parte della contrattazione aziendale di secondo livello, con particolare riferimento ad aree geografiche e/o comparti merceologici;
2. per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modificazioni;
3. per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
4. con lavoratori di età superiore a 55 anni.

Superato il periodo massimo previsto dalla Legge per successioni di contratti a tempo determinato (36 mesi), può essere stipulato un ulteriore contratto a termine fra gli stessi soggetti, per una sola volta e per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente e con l'assistenza di un rappresentante di un'organizzazione sindacale che sottoscriva il presente contratto, cui il Lavoratore sia iscritto o conferisca mandato attraverso lo strumento della deroga assistita. *Disposizioni comuni ai contratti causali ed acasali*

Il contratto a tempo determinato per non essere trasformato di diritto in contratto a tempo indeterminato deve rispettare le condizioni previste dalla legge, in particolare, per le proroghe, i rinnovi, i termini di riassunzione e le interferenze con il lavoro somministrato. In generale, il contratto a tempo determinato, per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso Datore di lavoro e lo stesso Lavoratore, non potrà superare i 12 mesi d'effettivo lavoro, comprensivi di proroga, di rinnovi e di eventuale lavoro somministrato. In caso di continuazione del lavoro dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore una maggiorazione della

P.B.N.C.M. pari al 20% fino al 10° giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore, fermo restando che se il rapporto di lavoro continua oltre il 30° giorno, in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il 50° giorno negli altri casi, nonché decorso il periodo complessivo determinato con "deroga assistita" il contratto si considera a tempo indeterminato dalla data di scadenza. Successive assunzioni del medesimo lavoratore con contratto a termine, sempre entro i predetti 12 mesi complessivi, dovranno rispettare i periodi d'interruzione previsti dalla legge, ovvero 10 giorni dalla data di scadenza per i contratti di durata fino a 6 mesi, 20 giorni, sempre dalla data di scadenza, per i contratti di durata superiore a 6 mesi. Nel caso in cui tale disposizione non sia rispettata, fatta salva l'esclusione dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali, il secondo contratto, a norma di legge, si considera a tempo indeterminato. Le Parti, al fine di rispondere alle esigenze locali e migliorare l'efficienza dell'Azienda, demandano alla contrattazione di secondo livello il compito d'individuare eventuali casi di applicazione dei termini ridotti previsti dal comma 3 dell'art. 5 del D. Lgs. 368/2001 così come modificato dalla L. 99/2013. L'Azienda o il Lavoratore potranno richiedere all'Ente Bilaterale la certificazione del Contratto a Tempo Determinato. Il Lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa Azienda abbia prestato negli ultimi 12 mesi attività lavorativa per un periodo superiore a 12 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal Datore di lavoro entro i successivi 12 mesi. Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni già espletate nei

rapporti a termine ed a condizione che il Lavoratore abbia manifestato la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto a termine.

I contratti a tempo determinato stagionali

Per attività stagionali, secondo la vigente disciplina imposta dal D.P.R. 1525/1963 e s.m.i., si intendono a titolo esemplificativo le seguenti attività:

- 1) Sgusciatura delle mandorle.
- 2) Scuotitura, raccolta e sgranatura delle pigne.
- 3) Raccolta e conservazione dei prodotti sottobosco (funghi, tartufi, fragole, lamponi, mirtilli, ecc.).
- 4) Raccolta e spremitura delle olive.
- 5) Produzione del vino comune (raccolta, trasporto, pigiatura dell'uva, torchiatura delle vinacce, cottura del mosto, travasamento del vino).
- 6) Monda e trapianto, taglio e raccolta del riso.

- 7) Motoaratura, mietitura, trebbiatura meccanica dei cereali e pressatura dei foraggi.
- 8) Lavorazione del falasco.
- 9) Lavorazione del sommacco.
- 10) Maciullazione e stigliatura della canapa.
- 11) Allevamento bachi, cernita, ammasso e stufatura dei bozzoli.
- 12) Ammasso, sgranatura, legatura, macerazione e stesa all'aperto del lino.
- 13) Taglio delle erbe palustri, diserbo dei canali, riordinamento scoline delle opere consortili di bonifica.
- 14) Raccolta, infilatura ed essiccamento della foglia del tabacco allo stato verde.
- 15) Cernita e condizionamento in colli della foglia di tabacco allo stato secco.
- 16) Taglio dei boschi, per il personale addetto all'abbattimento delle piante per legname da opera, alle operazioni per la preparazione della legna da ardere, alle operazioni di carbonizzazione nonché alle relative operazioni di trasporto.
- 17) Diradamento, raccolta e trasporto delle barbabietole da zucchero.
- 18) Scorzatura e marinatura del pesce.
- 19) Salatura e marinatura del pesce.
- 20) Pesca e lavorazione del tonno.
- 21) Lavorazione delle sardine sott'olio (per le aziende che esercitano solo tale attività).
- 22) Lavorazione delle carni suine.
- 23) Produzione di formaggi in caseifici che lavorano esclusivamente latte ovino.
- 24) Lavorazione industriale di frutta, ortaggi e legumi per la fabbricazione di prodotti conservati e di bevande (limitatamente al personale assunto nel periodo di lavorazione del prodotto fresco), nonché fabbricazione dei relativi contenitori.
- 25) Produzione di liquirizia.
- 26) Estrazione dell'olio dalle sanse e sua raffinazione.
- 27) Estrazione dell'olio dal vinacciolo e sua raffinazione.
- 28) Estrazione dell'alcool dalle vinacce e dalle mele.
- 29) Fabbricazione del ghiaccio (durante il periodo estivo).
- 30) Estrazione di essenze da erbe e frutti allo stato fresco.
- 31) Spiumatura della tiffa.
- 32) Sgranellatura del cotone.
- 33) Lavatura della paglia per cappelli.
- 34) Trattura della seta.
- 35) Estrazione del tannino.
- 36) Fabbricazione e confezionamento di specialità dolciarie nei periodi precedenti le festività del Natale e della Pasqua.
- 37) Cave di alta montagna.
- 38) Montaggio, messa a punto e collaudo di esercizio di impianti per zuccherifici, per fabbriche di conserve alimentari e per attività limitate a campagne stagionali.
- 39) Fabbricazione dei laterizi con lavorazione a mano o mista a mano e a macchina nelle quali si faccia uso di essiccatoi all'aperto.
- 40) Cernita insaccamento delle castagne.
- 41) Sgusciatura ed insaccamento delle nocciole.
- 42) Raccolta, cernita, spedizione di prodotti ortofrutticoli freschi e fabbricazione dei relativi imballaggi.

- 43) Raccolta, cernita, confezione e spedizione di uve da tavola e da esportazione.
- 44) Lavaggio e imballaggio della lana.
- 45) Fiere ed esposizioni.
- 46) Lavori preparatori della campagna salifera sfangamento canali, ripristino arginature mungitura e cilindratura caselle salanti, sistemazione aie di stagionatura, salinizzazione movimento di acque, raccolta del sale.
- 47) Spalatura della neve.
- 48) Attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi.
- 49) Preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lett. e) dell'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita.
- 50) Attività del personale addetto alle arene cinematografiche estive.
- 51) Attività del personale assunto direttamente per corsi di insegnamento professionale di breve durata e soltanto per lo svolgimento di detti corsi.
- 52) Conduzione delle caldaie per il riscaldamento dei fabbricati.

Si considerano altre attività stagionali, come previsto dall'art. 5, comma 4 ter, del D.Lgs. 368/2001 così come modificato dalla L. 247/2007, quelle per le produzioni legate ai prodotti con domanda stagionale quali, ad esempio, produzione ed installazione di condizionatori, ventilatori, stufe e radiatori, nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione, quali le attività all'aria aperta (campeggi, villaggi e porti turistici), le attività correlate agli impianti di risalita sciistici, le attività produttive o commerciali concentrate solo in alcuni periodi dell'anno o in aree turistiche stagionali e/o finalizzate a rispondere ad un'intensificazione della domanda per ragioni collegate a documentate esigenze cicliche, alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività, o per iniziative promo pubblicitarie, per un periodo di tempo limitato con durata massima di 6 mesi in un anno, purché tale fatto sia previsto da accordo aziendale di secondo livello e indicato nel contratto d'assunzione.

La limitazione alla successione dei contratti a tempo determinato, come modificato dal D.L. 25 giugno 2008 n. 112, non trova applicazione, oltre che per le attività stagionali definite dal D.P.R. 1525/1963 e successive modifiche ed integrazioni, anche per le stagionalità legate ai servizi resi in zone di villeggiatura e/o turistiche, purché tale fatto sia indicato nei contratti di assunzione, nonché per le attività connesse ad esigenze ben definite dell'organizzazione, quali le attività produttive o commerciali.

Per l'individuazione delle attività di cui sopra:

- alle ricorrenze d'eventi e festività, vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, se determinano un incremento delle attività;
- alle iniziative promo-pubblicitarie, va ricondotta l'attività finalizzata a qualificare i servizi resi. Quando ricorrano i periodi riconducibili alle fattispecie sopra individuate, per cui occorra procedere all'assunzione temporanea di Lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo d'assunzioni sia contenuto nel tempo strettamente necessario al lavoro da effettuarsi, con possibilità di anticipare l'assunzione per un periodo di formazione, addestramento e/o aggiornamento della durata massima di 1/3 della durata del contratto e, comunque, non superiore a giorni 30, e da un analogo periodo per le consegne del lavoro svolto. L'inizio anticipato e l'eventuale proroga devono risultare dal contratto d'assunzione sottoscritto dal Datore di lavoro e dal Lavoratore.

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

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

1. Il Lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa Azienda, abbia prestato negli ultimi 24 mesi attività lavorativa per un periodo superiore a 12 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal Datore di lavoro entro i successivi 6 mesi. Tale diritto potrà essere esercitato solo con riferimento alle mansioni già espletate nei rapporti a termine ed a condizione che il Lavoratore abbia manifestato la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto a termine.
2. Il Lavoratore assunto a termine per lo svolgimento d'attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso Datore di lavoro per le medesime attività stagionali, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro 15 giorni dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Resta inteso che, in applicazione del comma 7 dell'art. 10 del D.Lgs. 368/2001, sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche, la cui definizione è demandata, dalle Parti firmatarie del presente contratto, alle strutture paritetiche territoriali. Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato, le Parti, in sede di Studio, territoriale o nazionale, potranno valutare l'opportunità di individuare, nella stessa sede, concrete fattispecie relative all'utilizzo del contratto a tempo determinato, ivi compresa la deroga alla durata massima complessiva di 12 mesi.

ARTICOLO 30 LAVORO A TEMPO DETERMINATO – TREDICESIMA MENSILITÀ

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, la cui durata prevista sia inferiore a 12 mesi, la tredicesima mensilità, come previsto nella lettera di assunzione o in un eventuale successivo accordo assistito, potrà essere corrisposta frazionata mediante il riconoscimento dell'8,33% della Retribuzione Mensile Lorda Normale spettante per ciascun mese lavorato, o frazione di mese superiore a 15 giorni. Nel caso di tredicesima frazionata, al Lavoratore spetta, qualora fossero intervenuti degli aumenti retributivi nel corso dell'anno di calendario, il ricalcolo con conguaglio da effettuarsi con la retribuzione del mese di dicembre o con la retribuzione dell'ultimo mese lavorato, quando la cessazione avviene prima di tale termine.

ARTICOLO 31 LAVORO A TEMPO DETERMINATO – PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la gratifica natalizia o tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, fatta salva la possibilità di erogazione frazionata di tutti gli istituti differiti nei casi di rapporto previsto inferiore a mesi 12 o quando sia così stabilito dalla Contrattazione Aziendale di Secondo Livello. Naturalmente, il T.F.R. maturato potrà essere destinato dal Lavoratore ad un Fondo di Previdenza Complementare, a parità di condizioni dei lavoratori a tempo indeterminato."

ARTICOLO 32 CONTRATTI DI REINSERIMENTO DI LAVORATORI DISOCCUPATI

Per tali contratti, restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni dell'Art. 20 della Legge 223/91, in materia di contratto di reinserimento dei Lavoratori disoccupati.

ARTICOLO 33 CONTRATTI DI LAVORO ESPANSIVI

Al fine di incrementare gli organici l'Azienda e le Associazioni Sindacali firmatarie possono stipulare un contratto collettivo aziendale – C.C.A. – che preveda, programmando le modalità di attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale. Deve trattarsi di contratti collettivi aziendali e la riduzione di orario deve avere carattere stabile e comportare una minor retribuzione dei Lavoratori interessati alla riduzione di orario; infine la riduzione di orario dei Lavoratori già in forza deve comportare contestualmente un incremento degli organici aziendali.

Per poter usufruire dei benefici previsti dalla L. 863/84 (riduzione contributiva) i contratti collettivi aziendali devono essere depositati presso il servizio Ispezioni provinciali del lavoro.

ARTICOLO 34 CONTRATTI DI LAVORO DIFENSIVI

Tramite accordo sindacale, in Azienda che abbia avviato procedure di mobilità o di riduzione del personale, è possibile ridurre l'orario di lavoro contrattuale, per tutti i Lavoratori, o per classi omogenee di essi, al fine di ridurre i licenziamenti previsti. In tal caso vi sarà integrazione, a norma di Legge, delle retribuzioni ridotte conseguenti alla riduzione dell'orario concordata.

ARTICOLO 35 LAVORO RIPARTITO

La contrattazione aziendale, in caso d'utilità, può disciplinare il contratto di lavoro ripartito, mediante il quale due Lavoratori dipendenti svolgono il medesimo lavoro alternandosi in un certo orario, lasciando loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro ma con garanzia d'esecuzione, assumendo essi in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa.

Ogni Lavoratore dipendente resta così personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa:

- i Lavoratori a tempo ripartito hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio dell'impossibilità della prestazione, per fatti attinenti ad uno dei coobbligati, è posto in capo all'altro obbligato;
- eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i Lavoratori dipendenti coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del Datore di lavoro;
- le dimissioni o il licenziamento di uno dei Lavoratori dipendenti coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo diversa intesa tra le Parti. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta dell'Azienda, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno od a tempo parziale;
- il Lavoratore dipendente che stipula un contratto di lavoro ripartito, a parità di mansioni, riceve lo stesso trattamento del Lavoratore subordinato, in funzione delle ore di lavoro effettivamente prestate, con la stessa proporzione prevista per il lavoro a tempo parziale.

In caso di licenziamento, per motivi disciplinari, di uno dei Lavoratori coobbligati, il Lavoratore superstite potrà, entro 7 giorni dall'evento, rendersi disponibile ad eseguire l'intera prestazione o 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, l'accordo stipulato si estingue.

Il Datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale la RSA e, entro il 1° marzo d'ogni anno, l'Ente Bilaterale Territoriale o, in mancanza, Nazionale, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro ripartito.

ARTICOLO 36 TELELAVORO

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

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

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

Tipologie di Telelavoro

Il Telelavoro può essere distinto nelle seguenti tipologie:

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

Ambito di applicazione del Telelavoro

Il Telelavoro si applica esclusivamente ai Lavoratori subordinati.

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

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

Il Telelavoro ha carattere volontario sia per l'Azienda sia per il Lavoratore dipendente.

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

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

I telelavoratori, a parità di prestazioni lavorative, dovranno poter fruire della formazione specifica sugli strumenti tecnici di lavoro che utilizzano e sulle caratteristiche di tale forma d'organizzazione del lavoro. Tale formazione sarà fornita dalle strutture formative paritetiche territoriali, ove presenti o in società convenzionate con le stesse. In loro assenza, dovrà essere fornita conformemente ai programmi approvati dalle strutture paritetiche territoriali o nazionali per la specifica attività.

La postazione del telelavoratore ed i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono, a carico del Datore. Tenuto conto degli investimenti richiesti per la costituzione della postazione di lavoro, il recesso immotivato del telelavoratore, che avvenga entro 3 anni dall'inizio del rapporto di telelavoro, od un eventuale minor termine

previsto nel contratto di telelavoro, comporterà che le spese di postazione sostenute siano, pro-quota, a carico del telelavoratore.

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

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

Protezione dei dati

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

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

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

Tempo di lavoro

Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro, con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le norme previste dal D.Lgs. 66/2003

Diritti del Telelavoratore

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

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

Telecontrollo

L'Azienda, previo accordo sindacale, può instaurare strumenti di telecontrollo nel rispetto sia del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, della Privacy e delle leggi vigenti in materia, fermo restando che nessun tele - dispositivo di controllo quantitativo o qualitativo potrà essere utilizzato all'insaputa dei telelavoratori.

Competenza normativa della Commissione Bilaterale e Contrattazione di secondo livello

Ogni questione dubbia in materia di strumenti di lavoro di disciplina e di responsabilità dovrà essere definita dalla Commissione bilaterale prevista dalle Parti stipulanti il presente contratto.

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

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

ARTICOLO 37 LAVORO INTERMITTENTE

È un contratto a tempo determinato od indeterminato con il quale il Lavoratore si pone a disposizione di un'Azienda che può utilizzarne la prestazione, nelle seguenti ipotesi:

- a. per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo od intermittente e per i casi di svolgimento di lavoro straordinario come a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo
 - guardiani e personale di sorveglianza;
 - addetti a centralini telefonici privati;
 - fattorini;
- b. per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 24 anni di età, ovvero da Lavoratori con più di 55 anni di età che siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento, anche pensionati;
- c. per prestazione da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi individuati dalle Parti stipulanti il presente contratto.

Ai fini di una maggior chiarezza, per la stipula dei contratti di lavoro di cui alla lettera c) del presente articolo, s'intende:

- per "Fine Settimana" il periodo che va dal venerdì dopo le ore 13,00, fino alle ore 6,00 del lunedì;
- per "Ferie Estive" il periodo che va dal primo giugno al 30 settembre;
- per "Vacanze Natalizie" il periodo che va dal sabato precedente al 7 dicembre al sabato seguente il 7 gennaio;
- per "Vacanze Pasquali" il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo alla Pasqua.

Il Lavoratore dipendente intermittente non è computato nell'organico dell'Azienda, ai fini dell'applicazione di normative di Legge.

In considerazione della variabilità nella frequenza, durata e collocazione temporale degli interventi da svolgersi presso i punti vendita, è consentita la stipulazione con gli addetti al marketing operativo di contratti di lavoro intermittente, senza limitazioni rispetto alle fasce di età dei lavoratori ed al numero dei lavoratori occupati nell'impresa a tempo determinato o indeterminato, alle condizioni e con le modalità stabilite in sede di contrattazione di secondo livello.

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e la lettera di assunzione deve indicare i seguenti elementi:

- la durata e le ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- il luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal Lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del Lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- il trattamento economico e normativo spettante al Lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- le forme e modalità con cui il Datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
- i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
- le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Il Datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Ai sensi dell'Art. 1, comma 21, lettera b) della Legge 92/2012, il Datore di lavoro deve comunicare alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio l'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni. Le modalità utilizzate per la comunicazione potranno essere mediante fax, sms, posta elettronica od ulteriori modalità stabilite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e altri Ministeri competenti, pena l'applicazione delle sanzioni amministrative previste.

Il Lavoratore intermittente deve ricevere, per i periodi lavorati ed a parità di mansioni svolte, un trattamento economico complessivamente uguale rispetto ai Lavoratori di pari livello.

I trattamenti saranno proporzionati in base alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare:

- per le indennità di malattia, infortunio, indennità di maternità e congedi parentali;
- per le mensilità o le retribuzioni differite e le ferie. In deroga alle previsioni contrattuali sui periodi minimi di lavoro per la maturazione dei ratei, esse saranno riconosciute nella misura di 1:1904 per ciascuna ora effettivamente lavorata $[(365 - 52 - 52 - 20 - 3) \times 8]$;
- il T.F.R. (Trattamento di Fine Rapporto) sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati con stabilità al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione, quali indennità di viaggio, lavoro straordinario o notturno e indennità di cassa o di maneggio denaro.

Qualora il Lavoratore, a richiesta del Datore, s'impegni a restare a disposizione in attesa della chiamata, garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità del Datore stesso, quest'ultimo è tenuto a corrispondergli mensilmente una "indennità di disponibilità" che non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile normale.

Con il contratto individuale, che dovrà essere in forma scritta, saranno stabilite le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

Il Lavoratore che, per malattia od altra causa, sia nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, salvo provata forza maggiore, deve informare tempestivamente e, comunque, non oltre 8 ore dall'inizio dell'impedimento, il Datore di lavoro, precisando la prevedibile durata dell'impedimento.

Se il Lavoratore non informa il Datore di lavoro nei termini anzidetti, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata è compreso nella fattispecie dell'assenza ingiustificata, ed esperite le procedure ex Art. 7, L. 300/70, il Lavoratore, quale sanzione, potrà perdere il diritto all'indennità di disponibilità con eventuale richiesta del Datore di lavoro del risarcimento del danno eventualmente arrecato, salva diversa previsione del contratto individuale.

Nel periodo di temporanea indisponibilità, per qualsiasi causa dovuta, il Lavoratore non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

L'indennità di disponibilità è soggetta a contribuzione previdenziale ma è esclusa dal computo delle retribuzioni dovute per mensilità differite, festività e ferie e non è utile nella determinazione del T.F.R.

L'Azienda non può ricorrere al lavoro a chiamata nei seguenti casi:

1. qualora il Datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D.Lgs. 81/2008);
2. al fine di sostituire Lavoratori in sciopero;
3. quando abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nelle identiche mansioni, nei 3 mesi precedenti l'assunzione di collaboratore intermittente;
4. quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga, ordinaria o straordinaria.

ARTICOLO 38 CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Questa particolare tipologia contrattuale è volta a soddisfare le esigenze momentanee dell'Azienda, che assume le vesti negoziali di "utilizzatore".

Il contratto di somministrazione può essere stipulato con una delle Agenzie per il Lavoro autorizzate ed iscritte all'Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro.

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

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa in caso di primo rapporto di lavoro tra un Datore ed un Lavoratore della durata di 12 mesi non prorogabili e, in tutti gli altri casi, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

Il contratto di somministrazione di lavoro può essere stipulato a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:

1. per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
2. per servizi di pulizia, custodia, portineria;
3. per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
4. per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, ristorazione e affini nonché servizi di economato;
5. per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
6. per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
7. per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) 1260/1999 del Consiglio del 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
8. per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento 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;
9. in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni dei Datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative;
10. in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia.

Retribuzione

Ai Lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui al precedente articolo presso l'utilizzatore, sono riconosciute, qualora più favorevoli, le retribuzioni previste nel presente contratto, salvo le aree d'esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro e, salvo diversi accordi, le prestazioni dell'Ente Bilaterale.

Il Contratto di Somministrazione di Lavoro: divieti e limiti

I Lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che sono somministrati presso l'Azienda che adotta il presente contratto, impiegati per le fattispecie di cui al precedente articolo, non possono superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

LAVORATORI DIPENDENTI	DA 0 A 5	DA 6 A 10	DA 11 A 15	DA 16 A 30
MASSIMO SOMMINISTRATI	2	3	4	5

La contrattazione collettiva di secondo livello può stabilire percentuali maggiori con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuove aperture, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni e lavoro stagionale.

L'Azienda non può ricorrere al lavoro a chiamata ed alla somministrazione di lavoro nei seguenti casi:

- qualora il Datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi (D.Lgs. 81/2008);
- al fine di sostituire Lavoratori in sciopero;

- quando abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nelle identiche mansioni, nei 3 mesi precedenti l'assunzione di collaboratore intermittente;
- quando siano in corso, per identiche mansioni, riduzioni dell'orario di lavoro con ricorso all'integrazione salariale in deroga, ordinaria o straordinaria.

I Lavoratori occupati non sono computati nell'organico dell'utilizzatore ai fini dell'applicazione di Legge o dei limiti previsti dal contratto.

L'utilizzatore comunica, entro il 31 dicembre d'ogni anno, tramite l'Organizzazione dei Datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, all'Ente Bilaterale il numero ed i motivi dei contratti di lavoro a chiamata e di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei Lavoratori interessati, il numero dei Lavoratori assunti direttamente dall'Azienda.

ARTICOLO 39 LAVORATORI DI PRIMA ASSUNZIONE

Al fine di favorire le assunzioni a tempo indeterminato di Lavoratori non in possesso dei requisiti anagrafici di Legge previsti in materia di Apprendistato o di contratto d'inserimento e presuntivamente privi delle necessarie pregresse competenze inerenti le mansioni richieste, non avendole essi, formalmente, dichiarate in sede di assunzione, le aziende potranno inizialmente inquadrare, per il periodo massimo di effettivo lavoro indicato nella seguente tabella, nel livello, immediatamente inferiore rispetto a quello riferibile alle mansioni di destinazione.

LIVELLO DI INQUADRAMENTO INIZIALE	LIVELLO D'APPRODO	DURATA
IV LIVELLO	III LIVELLO	24 MESI
V LIVELLO	IV LIVELLO	24 MESI
VI LIVELLO	V LIVELLO	21 MESI
VII LIVELLO	VI LIVELLO	21 MESI
VIII LIVELLO	VII LIVELLO	18 MESI

Il trattamento economico e normativo sarà quello del livello d'inquadramento.

Superato il periodo di prova, le previste verifiche periodiche ed entro i termini massimi che precedono, la progressione di carriera spettante per le mansioni effettivamente svolte non potrà essere posticipata per altre cause o ragioni. Tutto quanto sopra previsto, le condizioni di progressione nella carriera dovranno essere riportate nel contratto d'assunzione, in caso contrario la progressione di carriera non è automatica ed il Lavoratore dovrà essere immediatamente inquadrato nel livello "di approdo" o, comunque, corrispondente alle mansioni effettivamente svolte.

L'attivazione delle Condizioni d'Ingresso è subordinata all'approvazione del Progetto formativo da parte dall'Ente Bilaterale, nel quale s'indicheranno le mansioni nel livello d'inquadramento iniziale e di approdo, i tempi, i contenuti e i modi di formazione e di verifica (compresi i tempi ed i contenuti di eventuali verifiche intermedie).

Il Progetto dovrà ottenere il consenso del Lavoratore prima di essere posto all'approvazione dell'Ente Bilaterale.

ARTICOLO 40 - LAVORO A CARATTERE STAGIONALE

Si considerano cooperative o aziende a carattere stagionale quelle imprese che abbiano nell'anno solare un periodo di inattività non inferiore a 70 giorni continuativi o 120 non continuativi. Tutti i Lavoratori possono essere assunti a contratto a tempo determinato. Le eventuali prestazioni lavorative straordinarie eccedenti il normale orario di lavoro settimanale potranno dare luogo, per i lavoratori a tempo determinato delle aziende a carattere stagionale, anziché al trattamento economico maggiorato, al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto a termine, che in tal caso deve intendersi automaticamente prorogato. I congedi di conguaglio nonché i permessi non goduti concorrono, insieme ai riposi compensativi del lavoro straordinario, alla proroga del contratto a termine.

Conseguentemente il calcolo dei ratei di ferie e tredicesima mensilità terrà conto dell'intera diversa durata del rapporto e la eventuale frazione di mese darà luogo alla liquidazione di tanti ventiseiesimi di un dodicesimo della gratifica per tredicesima mensilità e ferie suddette per quante sono le giornate risultanti. È comunque escluso da tale criterio e computo il trattamento di fine rapporto. Il socio lavoratore o il lavoratore dipendente che non intenda avvalersi di quanto previsto dal presente articolo è tenuto a darne comunicazione scritta all'atto dell'assunzione.

TITOLO SESTO

ARTICOLO 41 COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Assunzione

L'assunzione del personale deve essere regolarmente effettuata secondo le norme di Legge in vigore.

L'assunzione, in tutti i casi, dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- a. tipo di contratto;
- b. mansione, qualifica e livello di inquadramento attribuiti al Lavoratore;
- c. data di assunzione;
- d. luogo di lavoro;
- e. orario di lavoro;
- f. termine del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
- g. durata del periodo di prova (entro i limiti contrattuali);
- h. trattamento economico iniziale ed eventuali sviluppi previsti;
- i. contratto applicato.

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

L'Azienda è tenuta a consegnare al Lavoratore, contestualmente alla lettera di assunzione, copia del Testo Ufficiale del presente contratto, che potrà essere richiesto all'Organizzazione Datoriale d'appartenenza, della quale il Lavoratore dovrà attestare l'avvenuta ricezione.

Documenti per l'assunzione

All'atto dell'assunzione il Lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

1. carta d'identità o altro documento equipollente, tesserino codice fiscale o tessera sanitaria;
2. accettazione della lettera di assunzione;
3. documenti e dichiarazioni necessari per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
4. attestato di conoscenza di lingue estere per le mansioni che implicino tale requisito;
5. certificati, diploma degli studi compiuti o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
6. dichiarazione di accettazione della normativa applicabile del presente Contratto Collettivo Nazionale;
7. autorizzazione al trattamento dei dati sensibili per lo svolgimento degli adempimenti di Legge;
8. permesso di soggiorno in corso di validità (per Lavoratori extracomunitari);
9. altri documenti e/o certificati che l'Azienda ritenga opportuno richiedere.

Il Lavoratore dovrà inoltre dichiarare la propria residenza e/o domicilio, ed è tenuto a dare tempestiva comunicazione degli eventuali successivi mutamenti.

In tale residenza il Datore di lavoro trasmetterà le comunicazioni formali che, anche in caso di mancata consegna, con la compiuta giacenza, si intenderanno ricevute dal Lavoratore.

Se si tratta di Lavoratore Apprendista, all'atto dell'assunzione, oltre a produrre il titolo di studio, dovrà dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché periodi di lavoro già eventualmente svolti nella medesima qualifica.

ARTICOLO 42 MANSIONI DEL LAVORATORE

Mansioni promiscue

Il Lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di prevalenza ad una mansione e che effettua con frequenza, anche calendarizzata, sostituzioni o supplenze di altri lavoratori con professionalità superiori, sarà inquadrato nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando essa rilevi per oltre il 60% del tempo sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Mutamento di mansioni

Al Lavoratore dipendente che sia temporaneamente adibito, per almeno un mese solare, a mansione superiore, limitatamente al tempo in cui vi è adibito, sarà riconosciuta la retribuzione propria di tale mansione superiore.

Qualora l'esercizio delle mansioni superiori prevalenti si prolunghi oltre 6 mesi consecutivi, il Lavoratore dovrà essere inquadrato nella categoria superiore salvo che l'assegnazione a mansioni superiori non sia avvenuta per sostituzione di un altro Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, entro i limiti di tempo contrattualmente e legalmente previsti.

ARTICOLO 43 ORARIO DI LAVORO - DEFINIZIONE

Come previsto dall'art. 2 D.Lgs. 66/2003, per orario di lavoro si intende qualsiasi periodo in cui il Lavoratore sia al lavoro, a disposizione del Datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, compresi i periodi in cui i Lavoratori sono obbligati ad essere fisicamente presenti sul luogo indicato dal Datore di lavoro e a tenersi a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la loro opera in caso di necessità.

La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità dei Lavoratori è fissata in 40 ore settimanali, normalmente distribuito su 5 o 6 giornate lavorative.

Esemplificazione:

- a) orario di lavoro su 5 giorni – Tale forma di articolazione dell’orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 ore, si realizza ordinariamente attraverso la prestazione di 5 giornate lavorative di 8 ore, da effettuarsi, normalmente, nei giorni dal lunedì al venerdì;
- b) orario di lavoro su 6 giorni – Tale forma di articolazione si realizza ordinariamente attraverso la distribuzione in sei giornate lavorative dell’orario settimanale che resta sempre mediamente di 40 ore complessive.

Non si computano nell’orario di lavoro, come previsto dall’art. 5 RD 1955/1923, richiamato dall’art. 8 comma 3 D.Lgs. 66/2003: i riposi intermedi presi sia all’interno che all’esterno dell’Azienda; le soste di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiore a due ore, comprese tra l’inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione al Lavoratore, nel senso chiarito al comma precedente (i periodi sinora elencati non si computano neanche ai fini del riposo giornaliero, che deve essere continuativo), il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro.

Flessibilità dell’orario contrattuale di lavoro

Per far fronte ad eventi improvvisi ed imprevedibili o ad intensificazione dei servizi richiesti e quindi a mutamenti dei flussi di lavoro che determinano la necessità di tempestivo adeguamento dell’attività, dei servizi o della produzione, e al fine di ridurre l’utilizzo di altri strumenti più costosi per i Lavoratori e per le Aziende, l’Azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi dell’anno, con il superamento dell’orario contrattuale, attivando la Banca delle Ore.

Per la particolare attività delle Aziende che forniscono servizi specifici e senza soluzione di continuità a tutela dei clienti, salvo diverso accordo di secondo livello, le Parti convengono che:

1. ai sensi dell’art. 4, del D.Lgs. n. 66/2003 la durata media dell’orario di lavoro non potrà superare, per ogni periodo di 45 giorni, la media di 58 ore, comprese le ore di straordinario. La durata media dell’orario di lavoro ordinario e straordinario, tenuto conto dell’impegnate della domanda di settore, correlata alla stagionalità, alla festività e/o a periodi feriali, non potrà superare le 48 ore calcolate in un periodo mobile di 6 mesi.
2. La contrattazione di secondo livello potrà concordare profili particolari di orario e la loro distribuzione, anche considerando la domenica giorno lavorativo e prevedere ogni altra deroga in tema di orario di lavoro, di riposi e di straordinari. Nel caso di istituzione di turni giornalieri di lavoro, i Lavoratori non potranno rifiutarsi di effettuarli. Pertanto, il Lavoratore deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi sono predisposti soltanto per determinati servizi o reparti.

ARTICOLO 44 - ORARIO DI LAVORO – SOSPENSIONE

In caso di eccezionale e breve sospensione del lavoro (inferiore a trenta minuti) per fatto indipendente dalla volontà del Lavoratore, quest’ultimo ha diritto alla normale retribuzione, per tutto il periodo di sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o di scioperi.

In caso di sospensione pari o superiore a 30 minuti, dovuta a causa di forza maggiore, il Datore di Lavoro ha diritto di porre in libertà i Lavoratori interrompendo così la retribuzione.

ARTICOLO 45 ORARIO DI LAVORO – LAVORO DISCONTINUO O DI SEMPLICE ATTESA

Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, addetti alla reception, inservienti, centralinisti, personale addetto agli impianti di condizionamento e riscaldamento, addetti al marketing operativo quali ad esempio merchandiser e promoter ed altri eventuali profili individuati dall'Ente Bilaterale in sede di interpretazione contrattuale), la durata dell'orario di lavoro normale settimanale può essere fissata nel contratto d'assunzione in 45 ore ordinarie, fermo restando che la retribuzione mensile sarà proporzionata all'orario settimanale ordinario pattuito.

Tali Lavoratori discontinui, a norma dell'art. 16 d) e p) del D.Lgs. 66/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale dell'orario normale di lavoro di cui all'art. 3 dello stesso decreto legislativo, ma, al contrario, sono soggetti alla disciplina sulla durata massima settimanale di cui all'art. 4. L'orario settimanale di lavoro può essere svolto con diversi sistemi (su 5 o 6 giorni) che dovranno essere inseriti nella lettera di assunzione, fermo restando che, quando la variazione è richiesta dalla natura del servizio, potrà essere effettuata in qualsiasi momento, ordinariamente tramite comunicazione scritta al Lavoratore da effettuarsi 10 giorni prima dell'inizio del mese in cui la variazione avrà effetto.

Per il Lavoratore con mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia, una volta superato l'orario di lavoro normale di 45 ore settimanali, decorre la qualificazione straordinaria del lavoro con la maggiorazione del 15% per le prime 8 ore e del 20% per le ore eccedenti.

ARTICOLO 46 RIPOSO GIORNALIERO

Il riposo giornaliero deve essere di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore. Per effetto dell'art. 17 del D. Lgs. 66/2003, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale ed aziendale potranno, a fronte di valide ragioni, essere concordate deroghe ulteriori rispetto a quanto previsto dal presente contratto.

Nell'attesa della regolamentazione particolare di quanto sopra e fatte salve eventuali ipotesi già convenute al secondo livello di contrattazione, il riposo giornaliero normale di 11 ore consecutive, ogni 24 ore, potrà essere frazionato per non più di 20 giorni lavorativi per anno solare, per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

- cambio del turno;
- interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti ed attrezzature;
- manutenzioni svolte presso terzi;
- attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
- allestimenti in fase d'avvio di nuove attività;
- quando l'intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo sia inferiore alle 11 ore;
- vigilanza degli impianti e custodia;
- tempo degli inventari, redazione dei bilanci, adempimenti fiscali od amministrativi straordinari

ARTICOLO 47 RIPOSO SETTIMANALE

Ai sensi di Legge, tutto il personale ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui sopra, normalmente coincidente con la domenica.

Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere, mediante la contrattazione di secondo livello, a diverse modalità di godimento del riposo settimanale rispetto alla previsione del presente contratto. Ciò, in particolare:

1. al fine di favorire l'organizzazione dei turni e la rotazione extra-domenicale del giorno di riposo, con particolare riferimento alle esigenze che si realizzano in seno alle Aziende che non effettuano il giorno di chiusura settimanale;
2. al fine di rispondere alle esigenze dei Lavoratori di conciliazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze familiari.

Nelle ipotesi elencate al comma precedente, il riposo settimanale potrà essere usufruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 giorni o nel diverso periodo eventualmente determinato dalla contrattazione di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24+11 ore di riposo ogni 6 giornate effettivamente lavorate. Le Parti convengono, in via transitoria, che durante l'attesa della stipula degli accordi di secondo livello, di cui al comma che precede, il numero dei riposi che, in ciascun anno, possono essere fruiti ad intervalli più lunghi di una settimana sia pari a 20. In caso di rinvio del riposo oltre il settimo giorno, in assenza di relativo accordo di secondo livello, sarà riconosciuta al Lavoratore, a titolo risarcitorio, un'indennità fissa di € 10,00 per ciascuna settimana il cui riposo sia soggetto a rinvio, con il limite massimo di 2 settimane al mese.

ARTICOLO 48 ORARIO DI LAVORO PER I LAVORATORI MINORENNI

In materia di orario di lavoro dei minori si applicano le norme di Legge vigenti.

ARTICOLO 49 LAVORATORI NON SOGGETTI A LIMITAZIONE DI ORARIO

Come prevede l'art. 17 c. 5 del D. Lgs. 66/2003, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei Lavoratori, le disposizioni dello stesso Decreto Legislativo relative all'orario di lavoro non si applicano ai Lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai Lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta di Dirigenti, di personale direttivo delle aziende, di personale viaggiante o di altre persone aventi, di fatto, autonomo potere di gestione del loro orario, anche quando esso è determinato da esigenze obiettive. A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'Azienda con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (come prevedeva l'articolo 3 del R.D. 1955/1923), contrattualmente individuato nel personale che riveste la qualifica di "Quadro" o di "Impiegato di I° o di II° livello", della classificazione di cui al presente contratto. La Paga Base Nazionale Mensile del personale direttivo già comprende la retribuzione di eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi, nei limiti della normalità, ovvero per massimo 22 ore mensili. Il lavoro straordinario eccedente i predetti limiti, o svolto nei giorni di riposo o nei giorni festivi, dovrà essere retribuito con le maggiorazioni contrattuali. Le Parti, in alternativa al pagamento, potranno concordare il recupero.

TITOLO SETTIMO

ARTICOLO 50 - PERMESSI

Sono previsti i seguenti permessi:

PERMESSI RETRIBUITI			
ORE/GIORNI		CONDIZIONI	RETRIBUZIONE
16 ORE ANNUALI		LAVORATORE SARANNO CONCESSI BREVI PERMESSI RETRIBUITI PER GIUSTIFICATI MOTIVI (VISITE MEDICHE, COLLOQUI INSEGNANTI/GENITORI, ETC.), MATURATI PER QUOTE DI 1,33 ORE PER CIASCUN MESE INTEGRALMENTE LAVORATO. CHIESTA CON ALMENO 1 GIORNO DI ANTICIPO, SALVO CASI DI IMPREVEDIBILITÀ E URGENZA, CONCESSIONE COMPATIBILMENTE ALLE ESIGENZE AZIENDALI INDEROGABILI.	RETRIBUZIONE GIORNALIERA NORMALE, SENZA MAGGIORAZIONI. INCASO DI MANCATA FRUIZIONE TUTTO O IN PARTE) DELLE ORE LAVORATORE HA DIRITTO ALLA CORRESPONSIONE DELLA RELATIVA INDENNITÀ SOSTITUTIVA, DA LIQUIDARE UNITAMENTE AL SALDO DELLE COMPETENZE DEL MESE DI GENNAIO DELL’ANNO SUCCESSIVO A QUELLO DI MATURAZIONE.
PERIODO DELLE CONSULTAZIONI ELETTORALI E REFERENDARIE.		LAVORATORI CHE ADEMPIONO FUNZIONI PRESSO GLI UFFICI ELETTORALI HANNO DIRITTO AD ASSENTARSI DAL LAVORO (PER TUTTO IL PERIODO CORRISPONDENTE ALLE OPERAZIONI) LA RICHIESTA CON ALMENO 1 GIORNO DI LANTICIPO	
PERMESSI STRAORDINARI			
ORE/GIORNI		CONDIZIONI	RETRIBUZIONE
1 GIORNO PER EVENTO		MATRIMONIO DI UN FIGLIO	RETRIBUZIONE GIORNALIERA NORMALE, SENZA MAGGIORAZIONI
2 GIORNI PER EVENTO		NASCITA O ADOZIONE DI UN FIGLIO	
3 GIORNI PER ANNO		LUTTO GRAVE INFERMITÀ DOCUMENTATA DI PADRE/MADRE, FRATELLO/SORELLA, CONIUGE, FIGLI, NONNO, SUOCERO, CONVIVENTE, PURCHÉ RISULTI STABILE CONVIVENZA CON IL LAVORATORE DA CERTIFICAZIONE ANAGRAFICA. IN ALTERNATIVA, NEI CASI DI DOCUMENTATA GRAVE INFERMITÀ, IL LAVORATORE, FERMA RESTANDO LA COMPATIBILITÀ ORGANIZZATIVA, POTRÀ CONCORDARE CON IL DATORE DI LAVORO DIVERSE MODALITÀ DI ESPLETAMENTO DELL’ATTIVITÀ VORATIVA.	
PERMESSI STRAORDINARI			
ORE/GIORNI		CONDIZIONI	RETRIBUZIONE

GRUPPI DI 8 ORE, PER UN LIMITE COMPLESSIVO DI 48° ORE ANNUALI.	UN GRAVI E COMPROVATE ESIGENZE PERSONALI E/O FAMILIARI DAL LAVORATORE POTRANNO ESSERE CONCESSI PERIODI DI ASPETTATIVA, SENZA ONERI A CARICO DELL'AZIENDA E GRAVI COMPROMISSIONI DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA.	RETRIBUZIONE NON PREVISTA. CON MATURAZIONE DI TUTTI GLI ISTITUTI CONTRATTUALI, ESCLUSA L'ANZIANITÀ DI SERVIZIO.

Per mese integralmente lavorato s'intende il mese di calendario in cui il lavoratore è stato sempre in forza, si intende escluso dal computo quei mesi di calendario parzialmente lavorati, quali, normalmente quelli di assunzione o di cessazione, ma tuttavia è considerato integralmente lavorato anche un mese di malattia, di permesso retribuito, di ferie, con la sola esclusione delle sospensioni del rapporto di lavoro, quali aspettative non retribuite e delle sospensioni disciplinari.

ARTICOLO 51 FESTIVITÀ

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con la Retribuzione Giornaliera Normale, i giorni appresso specificati:

Festività nazionali

- 1) 25 aprile - Ricorrenza della Liberazione;
- 2) 1 maggio - Festa dei Lavoratori;
- 3) 2 giugno - Festa della Repubblica;

Festività religiose

- 1) 1° gennaio - primo giorno dell'anno;
- 2) 6 gennaio - Epifania;
- 3) il giorno del Lunedì di Pasqua;
- 4) 15 agosto - festa dell'Assunzione;
- 5) 1 novembre - Ognissanti;
- 6) 8 dicembre - Immacolata Concezione;
- 7) 25 dicembre - Santo Natale; 8) 26 dicembre - Santo Stefano; 9) Santo Patrono.

Al Lavoratore che presti la propria opera nei giorni di festività sopra elencati è dovuta, oltre alla Retribuzione Normale Mensile, la quota oraria di tale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate nella giornata festiva, con le maggiorazioni previste dal presente contratto.

Nessuna decurtazione sarà operata sulla normale retribuzione mensile, in conseguenza della mancata prestazione di lavoro nei giorni di festività.

In caso di coincidenza di una festività nazionale o religiosa con la domenica o con giorno di riposo e qualora non si proceda a sostituire la festività con il godimento di un'altra giornata di riposo, anche accreditando ai permessi retribuiti già maturati od alla Banca delle Ore, spetterà al Dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, un ulteriore importo pari ad una Retribuzione Giornaliera Normale.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto al Lavoratore nei casi di coincidenza della festività con l'eventuale periodo di sospensione dal servizio e dalla retribuzione conseguente a provvedimenti disciplinari.

ARTICOLO 52 FESTIVITÀ ABOLITE

Le festività abolite sono:

- A. 19 marzo, festività di San Giuseppe;
- B. il giorno dell'Assunzione;
- C. il giorno del Corpus Domini;
- D. 29 giugno, SS. Pietro e Paolo.

In loro sostituzione, saranno riconosciute 32 ore di permessi retribuiti annuali da aggiungere, alle medesime condizioni, alle 16 ore di permessi retribuiti annuali, portando il totale dei permessi annuali retribuiti a 48 ore.

ARTICOLO 53 RIDUZIONE DI LAVORO – SOLIDARIETÀ AZIENDALE DIFENSIVA

Per periodi di prevista lunga riduzione di lavoro, dove si potrebbero configurare licenziamenti, con Contratto di secondo livello, il Datore di lavoro, con l'accordo della maggioranza dei Dipendenti assistiti dalle Associazioni Sindacali firmatarie, può accordarsi per una redistribuzione dell'attività lavorativa, con riduzione anche della retribuzione, onde evitare o ridurre i licenziamenti e la perdita di maestranze specializzate.

ARTICOLO 54 INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

La durata del tempo per la consumazione dei pasti, salvo diversi accordi di secondo livello, va da 30 minuti ad un massimo di 3 ore, ed è concordata tra i Lavoratori ed il Datore di lavoro in funzione delle esigenze di servizio conciliate, per quanto possibile, con quelle familiari o personali.

ARTICOLO 55 CONGEDO MATRIMONIALE

Al Lavoratore sarà concesso, in occasione del matrimonio, un periodo di congedo straordinario retribuito della durata di 15 giorni consecutivi di calendario. Tale periodo dovrà essere fruito entro 30 giorni dal matrimonio.

Durante il congedo matrimoniale il Lavoratore è considerato a tutti gli effetti in servizio e percepisce la Retribuzione Giornaliera Normale. In via ordinaria la richiesta di congedo matrimoniale è da presentarsi dal Lavoratore al Datore di lavoro con un termine di preavviso pari a 15 giorni.

Entro 30 giorni dal termine del periodo di congedo matrimoniale il Lavoratore dovrà produrre all'Azienda copia del certificato di matrimonio.

Le disposizioni riportate ai commi precedenti non trovano applicazione ai Lavoratori in prova e ai Lavoratori con contratto a termine di durata inferiore ai 12 mesi.

ARTICOLO 56 MATERNITÀ – GRAVIDANZA E PUERPERIO

In caso di gravidanza e puerperio, prima dell'inizio del periodo di divieto di lavoro, la Lavoratrice ha l'obbligo di esibire al Datore di lavoro e all'Istituto erogatore dell'indennità di maternità il certificato medico, rilasciato dall'ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale, indicante la data presunta del parto.

Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la Lavoratrice è tenuta ad inviare al Datore di lavoro, entro 30 giorni dal parto, il certificato di nascita del figlio, ovvero la dichiarazione sostitutiva, prevista dalla Legge.

Durante i periodi di gravidanza e puerperio la Lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità stabilite dalle norme vigenti.

La Lavoratrice ha diritto all'erogazione, da parte dell'I.N.P.S., di un'indennità giornaliera pari all'80% della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità obbligatoria.

Il Datore di Lavoro è esonerato da qualsiasi integrazione dell'indennità economica a carico dell'I.N.P.S., ad eccezione dell'indennità del 20% della tredicesima mensilità, ai sensi dell'articolo 30 del D.P.R. 21 maggio 1953, n. 568.

L'indennità di maternità è anticipata dal Datore di lavoro ed il relativo importo è posto a conguaglio con i contributi e le altre somme dovute all' I.N.P.S..

Per le Lavoratrici assunte con contratto a termine o stagionale, l'I.N.P.S. provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità.

I periodi di congedo di maternità obbligatoria devono essere computati nell'anzianità di servizio, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia e alle ferie.

La Lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gravidanza, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino; in tale periodo opera, quindi, il divieto di licenziamento, salvo in caso di:

1. esito negativo della prova;
2. licenziamento per giusta causa;
3. cessazione dell'attività dell'Azienda;
4. ultimazione della prestazione per la quale la Lavoratrice è stata assunta; 5. risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

ARTICOLO 57 FERIE

Il diritto alle ferie è irrinunciabile e il Lavoratore matura un periodo di ferie annuali nella misura di 22 giornate distribuita su 5 giornate settimana corta, e pari a 26 giorni su 6 giornate calendario, pari a quattro settimane comprensive dei relativi sabati e domeniche.

Le ferie saranno godute in periodi settimanali e su richiesta dei lavoratori l'Azienda convieni che sarà possibile usufruire di single giornate di ferie secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo le parti, compatibilmente con le esigenze dell'Azienda e dei Lavoratori, è facoltà del Datore di lavoro fissare, in caso di chiusura collettiva, il periodo di ferie pari a tre settimane; il Lavoratore concorderà la quarta settimana.

Per indifferibili ragioni di servizio il Datore di lavoro potrà richiamare il Lavoratore nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto del Lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese documentate sostenute per il rientro.

Durante il periodo di ferie spetta al Lavoratore la retribuzione mensile normale.

La malattia insorta durante il periodo di ferie, con certificazione regolarmente trasmessa all'Azienda, ne sospende il godimento solo nei casi previsti dal successivo articolo.

In tal caso, il periodo di ferie non goduto non sarà utilizzato quale prolungamento delle ferie ma in un momento successivo, previo accordo con l'Azienda.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetterà al Lavoratore l'indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie salvo accordo con la Parte che lo riceve.

ARTICOLO 58 - MALATTIA OD INFORTUNIO NON PROFESSIONALI

Condizioni

In caso di malattia od infortunio non professionali l'assenza deve essere comunicata con tempestiva diligenza e, comunque, entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro, mentre la certificazione medica deve essere inoltrata o resa disponibile all'Azienda entro il giorno successivo dall'inizio dell'assenza.

In mancanza di ciascuna di tali comunicazioni, salvo provate ragioni d'impedimento, le assenze saranno considerate ingiustificate, con le conseguenti decurtazioni retributive e le sanzioni disciplinari per il ritardo o la mancata comunicazione.

Periodo di comporta

Lavoratore fino a 2 anni di anzianità e non in prova:

- diritto di mantenimento del posto per assenza fino ad un massimo di 120 giorni solari, continuativi o frazionati. Gli anni di anzianità sono computati fino all'inizio dell'ultimo episodio di malattia / infortunio non sul lavoro.

Lavoratore con oltre 2 anni di anzianità:

- diritto al mantenimento del posto per assenze anche non continuative o riferite ad eventi morbosi diversi, per un massimo di 180 giorni solari, con l'incremento di 30 giorni solari per ciascun anno lavorato oltre il biennio.

In caso di astensione dal lavoro oltre i termini ed impossibilità per il Lavoratore di riprendere il lavoro per il perdurare di malattia o infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, è facoltà del Datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro, per giustificato motivo, riconoscendo la relativa indennità sostitutiva di preavviso. Il periodo si computa, agli effetti del comporta, dal primo giorno seguente all'ultimo lavorato fino al giorno immediatamente precedente la ripresa del lavoro, computando entrambi i termini. Ai fini del comporta, si fa riferimento all'arco temporale degli ultimi 5 anni a ritroso, dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso, sommando la prognosi in corso. Se l'Azienda non procede al licenziamento entro 30 giorni dal raggiungimento del periodo di comporta, il rapporto di lavoro si considera sospeso sin da tale data, a tutti gli effetti contrattuali. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di un'unica malattia grave e continuativa, periodicamente documentata e superati i limiti di conservazione del posto di lavoro, il Lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa di 3 mesi. Durante tale aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione entro 5 giorni dal termine del periodo di malattia, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti.

Indennità.N.P.S.

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

Integrazione datoriale

- Dal 1° al 3° giorno: 50% della normale retribuzione che sarebbe spettata per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario che doveva effettuare il lavoratore. Al fine di prevenire situazioni di abuso del periodo di carenza, l'Azienda, nel corso di ciascun anno di calendario (1 gennaio – 31 dicembre), corrisponderà l'indennità di malattia del 50% solo per i primi 6 giorni cumulativi di carenza salvo che l'assenza sia dovuta a qualsiasi patologia grave e continuativa con terapie salvavita o a ricovero ospedaliero, Day Hospital ed emodialisi, e che tali circostanze siano debitamente documentate;

- Dal 4° al 20° giorno: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'I.N.P.S. pari al 25% della retribuzione normale lorda che sarebbe spettata al Lavoratore, con esclusione dal computo degli elementi che la contrattazione di secondo livello collegato all'effettiva presenza;
- Dal 21° al 180° giorno: integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'I.N.P.S. pari al 30% della retribuzione normale lorda, con esclusione delle voci legate alla presenza.

Ove venisse a cessare il trattamento economico da parte dell'I.N.P.S. per superamento dei 180 giorni di malattia, riconoscimento di un'indennità pari al 35% della normale retribuzione per il periodo di malattia dal 181° giorno fino al termine del periodo di conservazione del posto. Saranno dovute al Lavoratore anche le eventuali prestazioni/integrazioni assicurative qualora previste dall'Ente Bilaterale, conformemente al relativo regolamento.

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

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

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

Previdenza

Copertura: 100% entro il limite del periodo di comporto.

Controllo dell'assenza per malattia

È diritto dell'Azienda di far effettuare visite di controllo del Lavoratore, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70.

La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali.

Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie.

Quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure) dovrà informare preventivamente di tale fatto il Datore.

In caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale.

Malattia e ferie

Se la malattia o l'infortunio non professionale risultano essere insorti durante le ferie programmate, ne sospendono la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- malattia che comporta ricovero ospedaliero, per tutta la durata dello stesso;
- malattia la cui prognosi sia superiore a 7 giorni di calendario.

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

ARTICOLO 59 MALATTIA OD INFORTUNIO PROFESSIONALI

Condizioni

In caso di malattia od infortunio professionali l'assenza deve essere comunicata, con tempestiva diligenza e salvo i casi di giustificata impossibilità, entro le prime 4 ore dall'inizio del lavoro.

Il Lavoratore deve dare immediata notizia al proprio Datore di lavoro di qualsiasi infortunio sul lavoro, anche di lieve entità.

Se il Lavoratore ha trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto ed il Datore di lavoro non può perciò inoltrare la denuncia all'I.N.A.I.L. od all'autorità giudiziaria, lo stesso sarà esonerato da ogni responsabilità derivante dal ritardo ed il Lavoratore, salvo provate ragioni d'impedimento, sarà considerato ingiustificato, ferme restando le sanzioni contrattuali o le conseguenze previste dalla Legge per il ritardo o la mancata consegna della comunicazione.

Periodo di comporta

- Infortunio sul lavoro: il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca al Lavoratore medesimo di attendere al lavoro e comunque Non oltre la data indicata nel certificato definitivo d'abilitazione alla ripresa del lavoro o nel certificato d'invalidità o di inabilità permanente al lavoro.

- Malattia professionale: il Lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi anche non consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.

Ai fini del comporta, il computo si effettua con riferimento all'arco temporale degli ultimi 5 anni a ritroso, a partire dalla data dell'inizio dell'ultimo evento morboso. Ove l'Azienda non proceda al licenziamento entro 30 giorni dal raggiungimento del periodo di comporta, il rapporto di lavoro si considera sospeso sin da tale data, a tutti gli effetti contrattuali. Se il Lavoratore non si presenta al lavoro e non fornisce alcuna comunicazione entro i 5 giorni dal termine del periodo di malattia, ferme restando le procedure ai sensi della Legge 92/2012 e successive modificazioni e di integrazioni, sarà considerato dimissionario a tutti gli effetti.

Indennità I.N.P.S.

- Dal 4° giorno al 90° giorno di infortunio 60% della retribuzione media giornaliera
- Dal 91° giorno 75% della retribuzione media giornaliera media giornaliera
-

Integrazione datoriale

Ferme restando le norme di Legge per quanto concerne il trattamento di malattia od infortunio professionali, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore dipendente, alle normali scadenze di paga, un'anticipazione dell'indennità di malattia od infortunio riconosciuta dall'I.N.A.I.L., ed un' integrazione atta a garantire il 75% della Retribuzione Giornaliera Normale lorda spettante al Lavoratore.

Detto importo costituisce un anticipo di cassa e sarà soggetto a conguaglio tenendo conto dell'effettivo ammontare dell'indennità erogata dall'I.N.A.I.L. e della Retribuzione Mensile Normale spettante entro i cui limiti si computa l'integrazione a carico del Datore di lavoro.

L'indennità I.N.A.I.L. sarà rimborsata al Datore di lavoro che ne ha anticipato il trattamento e, qualora per qualsiasi motivo il Dipendente venisse in possesso di tale indennità, dovrà restituirla immediatamente al Datore di lavoro. In caso di indennità I.N.A.I.L. superiore alla normale retribuzione integrata, l'Azienda corrisponderà al Lavoratore l'eccedenza.

L'integrazione a carico del Datore di lavoro non è dovuta se l'I.N.A.I.L. non corrisponde, per qualsiasi motivo, l'indennità a proprio carico.

Nel caso in cui l'I.N.A.I.L. non riconosca l'infortunio del Dipendente e la pratica sia trasferita all'I.N.P.S. per competenza, l'eventuale trattamento economico erogato sarà conguagliato, anche con trattenuta delle somme eccedenti, secondo le regole previste per la malattia o per l'infortunio extraprofessionale. In tal caso, l'evento si sommerà ai periodi considerati di comparto.

Previdenza

Copertura: 100% entro il limite del periodo di comparto.

Controllo dell'assenza per infortunio

È diritto dell'Azienda di far effettuare visite di controllo del Lavoratore, nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L. 300/70.

La visita di controllo dovrà effettuarsi all'interno delle fasce orarie contrattualmente e legalmente previste per le infermità extraprofessionali.

Quale conseguenza di quanto precede, il Lavoratore ha l'obbligo, salvo documentati casi di forza maggiore, di rendersi disponibile presso il proprio domicilio durante le fasce orarie; quando il Lavoratore, durante le fasce orarie, preveda di assentarsi legittimamente dal proprio domicilio (per visite o cure) dovrà informare preventivamente di tale fatto il Datore di Lavoro.

In caso d'assenza ingiustificata alla visita di controllo medico, il Lavoratore è soggetto sia a sanzione disciplinare sia alla perdita dell'integrazione aziendale.

ARTICOLO 60- ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

Salvo impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tassativamente previste dalla Legge od altri simili gravi impedimenti aziendali, al Lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta per comprovate e gravi ragioni di salute propria o dei suoi familiari, può essere concesso un periodo d'aspettativa continuativo senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto, pari a 15 giorni per ogni anno d'anzianità maturata, fino ad un massimo di 6 mesi, con conservazione del posto di lavoro.

Il periodo d'aspettativa sarà senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto, ivi compreso il T.F.R..

Il Lavoratore dipendente che entro 7 giorni di calendario dalla scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio sarà considerato, a tutti gli effetti, dimissionario. L'Azienda qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al Lavoratore dipendente di riprendere il lavoro entro il termine di 7 giorni di calendario.

Il Lavoratore che durante l'aspettativa presti a terzi lavoro subordinato, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giusta causa, cosiddetto "licenziamento in tronco".

Nel caso in cui, durante l'aspettativa ed in assenza di preventivo accordo scritto con il Datore, il Lavoratore presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento per giustificato motivo soggettivo senza riconoscimento del preavviso contrattuale.

Aspettativa allo scadere del periodo di comparto

Il Lavoratore dipendente, ammalato od infortunato sul lavoro, prima del compiersi del periodo di comparto contrattuale, potrà richiedere un periodo d'aspettativa.

ARTICOLO 61 PRESTAZIONI ASSICURATIVE

Salvo obbligo concordato tra le Parti, per quanto concerne gli infortuni professionali od extraprofessionali le Aziende potranno eventualmente garantire ai Lavoratori, per il tramite degli Organismi Bilaterali, prestazioni assicurative per morte e/o per invalidità permanente soltanto previo accordo scritto.

Quanto sopra si aggiunge, fino a concorrenza, ad eventuali trattamenti già aziendali in atto. L'erogazione degli importi di cui sopra potrà essere regolamentata da Convenzioni stipulate dall'Ente Bilaterale nell'ambito delle prestazioni previste dal presente contratto.

ARTICOLO 62 GRATIFICA NATALIZIA O ALTRESÌ DETTA TREDICESIMA MENSILITÀ

In occasione della ricorrenza natalizia l'Azienda corrisponderà al Lavoratore una gratifica natalizia o tredicesima mensilità di importo pari ad una Retribuzione Mensile Normale.

Nel caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno od in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità sarà dovuta nella misura di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato presso l'Azienda; a tal fine le frazioni di mese inferiori ai 22 giorni effettivamente lavorati non saranno considerate mese intero e pertanto non concorrono alla formazione del corrispondente rateo della tredicesima mensilità.

Per i contratti a tempo indeterminato, la gratifica natalizia può essere erogata anche in rate mensili per 12 mensilità, il rateo mensile è l'importo della Retribuzione Mensile Normale diviso 12.

ARTICOLO 63 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO – T.F.R.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al Lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla Legge 29 maggio 1982, n. 297.

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al primo comma del novellato art. 2120 c.c., è la somma delle Retribuzioni lorde Normali Mensili dell'anno e delle quote di tredicesima mensilità spettanti.

Non sono in ogni caso computabili ai fini della determinazione del Trattamento di Fine Rapporto i rimborsi spese, i compensi per lavoro straordinario e supplementare, i compensi e maggiorazioni per Banca ore, i compensi o maggiorazioni flessibilità, le somme eventualmente corrisposte a titolo risarcitorio o correlate a particolari modi d'esecuzione della prestazione quali indennità di turno notturno e simili, e le retribuzioni/premi erogati per effetto della contrattazione di secondo livello.

Il trattamento di cui sopra si calcola, ai sensi dell'art. 2110 c.c., comma 2, sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della Retribuzione Mensile e Tredicesima dovuta per l'anno stesso diviso 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Trattamento di Fine Rapporto: corresponsione

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della retribuzione del mese di cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente dovuto dal Dipendente. Ai fini della corretta elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla Legge 29 maggio 1982, n. 297, è ammesso liquidare il T.F.R. entro 30 giorni dalla scadenza del normale pagamento delle competenze di fine rapporto.

Dalla scadenza di cui al precedente comma, nel caso in cui il ritardo non sia imputabile al Lavoratore, sarà corrisposto un interesse del 3% superiore al tasso ufficiale di sconto, resta comunque impregiudicata la tutela dei diritti del Lavoratore in sede giudiziale.

L'importo così determinato s'intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti da lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Trattamento di Fine Rapporto: anticipazioni

Ai sensi dell'Art. 2120 c.c. il Lavoratore, con almeno 8 anni di servizio presso l'Azienda, quando mantiene presso la stessa il T.F.R., può chiedere per iscritto, in costanza di rapporto di lavoro, un'anticipazione non superiore al 70% del trattamento maturato al momento della richiesta.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

- a) eventuali spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- b) acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Le richieste saranno soddisfatte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto, di cui al comma precedente e comunque del 4% del numero totale dei Dipendenti, con il minimo di uno.

Ai sensi dell'Art. 7 della L. 8 marzo 2000, 53, il Trattamento di Fine Rapporto può essere anticipato anche ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'Art. 7, comma 1, della L. 30 dicembre 1971, 1204, e di cui agli Artt. 5 e 6 della L. 53/2000.

L'anticipazione sarà corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.

Le medesime disposizioni si applicano anche alle domande di anticipazioni per indennità equipollenti al Trattamento di Fine Rapporto, comunque denominate, spettanti a Lavoratori.

Ai sensi dell'Art. 2120 c.c., ultimo comma, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una società cooperativa, a condizione che il Lavoratore produca all'Azienda il verbale d'assegnazione, ovvero, in mancanza di quest'ultimo:

- 1) l'atto costitutivo della società cooperativa;
- 2) la dichiarazione del legale rappresentante della società cooperativa, autenticata dal notaio, che attesti il pagamento effettuato o da effettuarsi, da parte del Socio, dell'importo richiesto per la costruzione sociale;
- 3) la dichiarazione che attesti l'impegno del Socio dipendente a far pervenire all'Azienda il verbale d'assegnazione;
- 4) l'impegno del Socio dipendente alla restituzione della somma ricevuta, anche mediante ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota.

Fermi restando i limiti e le condizioni di cui all'Art. 2120 c.c., e con priorità riconosciuta alle fattispecie di cui ai precedenti punti a) e b), anticipazioni potranno essere concesse anche:

- 1) in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del Lavoratore, purché entro l'importo di spesa idoneamente documentata;
- 2) al fine di sostenere spese connesse a patologie di grave entità riconosciute dalle strutture sanitarie pubbliche;
- 3) alla Lavoratrice madre e al Lavoratore padre che ne facciano richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa dal lavoro senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo obbligatorio;
- 4) in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'Art. 26, comma 2, del D.Lgs. 26 marzo 2001, 151, per le spese da sostenere durante il periodo di permanenza nello Stato richiesto per l'adozione e l'affidamento, purché ciò risulti da idonea documentazione.

La priorità nell'accoglimento delle domande di anticipazione sarà accordata alle necessità di sostenere spese sanitarie.

Nel corso del rapporto di lavoro l'anticipazione potrà essere concessa una sola volta.

L'anticipazione è detratta, a tutti gli effetti, dal Trattamento di Fine Rapporto spettante al Lavoratore.

TITOLO OTTAVO

ARTICOLO 64 TUTELA DELLA SALUTE DEL LAVORATORE

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

L'Azienda si impegna a fornire puntualmente a tutti i Lavoratori la formazione e le informazioni dovute in forza del D.Lgs. 81/2008, anche tramite l'Ente Bilaterale.

I Lavoratori, in ragione dell'obbligo delle Aziende, hanno diritto alla formazione prevista dagli articoli 36, 37, 43, 71 e 73 del D.Lgs 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, tale formazione potrà essere erogata tramite l'Ente Bilaterale e attraverso Fondo convenzionato dalle Associazioni firmatarie il contratto.

ARTICOLO 65 DIRITTI DEL LAVORATORE - TUTELA DELLE DIVERSITÀ

Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi discriminazione o comportamento indesiderato basato sul sesso, sulla provenienza e sulle opinioni o, comunque, lesivo della dignità personale, e convengono nel recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al D.Lgs. 145 del 30 maggio 2005.

In particolare, sono considerati come molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o comportamentale, aventi lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una Lavoratrice e/o di un Lavoratore o di creare un clima degradante, umiliante od offensivo. Il Datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure per prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazioni o molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona

ARTICOLO 66 DIRITTI DEL LAVORATORE - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il Lavoratore ha diritto a ricevere il corrispettivo del lavoro ordinario e straordinario mensile a scadenze prestabilite e mensili.

Le scadenze sopra indicate dovranno essere comprese entro i 15 giorni successivi al termine del mese cui la retribuzione stessa si riferisce. La data indicata per la corresponsione dovrà essere resa nota ai Lavoratori e sarà spostata di diritto al primo giorno lavorativo successivo, quando essa coincide con un giorno di riposo o festivo.

Eventuali ritardi nella corresponsione della retribuzione dovranno essere concordati con i Lavoratori e le loro rappresentanze. In assenza di accordo decorrerà, dalla data prevista alla data di effettivo pagamento, un interesse a favore del Lavoratore pari al tasso ufficiale di sconto aumentato di 2 punti.

Decorsi 15 giorni dalla data prevista per il pagamento della retribuzione, senza che sia stato erogato almeno il 50% della stessa, il Lavoratore avrà diritto di tutelare il suo credito in via giudiziale. Parimenti, il Lavoratore avrà tale diritto quando una qualsiasi parte non sindacabile della sua retribuzione subisca

un ritardo superiore a 30 giorni. Per i ritardi accumulati si conviene che il mancato pagamento di un importo cumulativamente superiore alla mensilità dà diritto alla tutela giurisdizionale, decorsi 45 giorni dalla data di configurazione di tale importo. Il Lavoratore, in caso di diverse possibilità, ha diritto di scegliere la tutela a lui più favorevole.

ARTICOLO 67 OBBLIGO DI FEDELTA' E PATTO DI NON CONCORRENZA

Il prestatore di lavoro non potrà trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio ex art. 2105 c.c., tale divieto permane anche dopo la cessazione dal rapporto di lavoro.

Ove sia pattuita, la limitazione dell'attività professionale del Lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto sarà regolata dall'art. 2125 c.c.

ARTICOLO 68 ENTE BILATERALE – DEFINIZIONE E FINALITÀ

L'Ente Generale Bilaterale è costituito dalle Parti datoriali e sindacali firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro ed opera ai sensi dell'Art. 2 del D.Lgs. 276/2003. Pertanto, lo statuto dell'Ente regola il sistema di prestazioni e servizi derivanti dal presente contratto, in conformità con le previsioni legislative e contrattuali, fatte salve diverse successive norme di Legge o intese tra le Parti.

Ciò premesso l'Ente persegue le seguenti finalità:

- 1) formative, in conformità con le prescrizioni specifiche del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni e con tutte le norme collegate, in riferimento alla sicurezza sul lavoro e alla qualificazione professionale e, in relazione al contratto di apprendistato stipulato, finalizzando tutto ciò anche al rilascio della certificazione di qualità. Nell'ottica della tutela del lavoratore, si tiene conto della sua formazione in ambito professionalizzante, del livello di conoscenza della lingua italiana, anche con percorsi formativi in lingua natia, mediante la costituzione di un Fondo per la formazione o mediante l'adesione ad un Fondo già costituito;
- 2) a sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- 3) sociali, a vantaggio dei lavoratori iscritti all'Ente, con particolare riguardo all'erogazione di prestazioni sanitarie integrative al SSN anche mediante l'adesione ad un Fondo sanitario indicato dalle parti sociali costitutive;
- 4) di monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
- 5) di conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- 6) costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti l'applicazione del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni;
- 7) interpretazione autentica del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
- 8) costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione;
- 9) occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalla Commissione Nazionale di Garanzia, Interpretazione e Conciliazione;
- 10) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- 11) emanazione di apposito regolamento per disciplinare tutte le attività che le Parti sociali intenderanno perseguire, in conformità a quanto previsto dallo statuto;
- 12) attuazione di ogni ulteriore compito, iniziativa, che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti;

- 13) costituzione degli Enti Bilaterali Territoriali, seguendo le indicazioni delle Parti sociali, coordinando l'attività e verificando in ambito territoriale l'attuazione delle procedure così come definite a livello nazionale, conformemente alle previsioni legislative vigenti in materia;
- 14) creazione di Fondo per la formazione, che verrà regolato con apposito regolamento.

ARTICOLO 69 ENTE GENERALE BILATERALE – ISCRIZIONE DEI LAVORATORI E DELL'AZIENDA, ADEMPIMENTI
OBBLIGATORI

Le Parti, condividendo l'importanza dell'istituzione di tutele specifiche a favore dei Lavoratori all'interno dell'Ente Bilaterale, concordano che esse debbano essere parte obbligatoria delle controprestazioni previste dal presente contratto e, pertanto, per quanti lo applicano, vi è l'obbligatorietà della relativa iscrizione sia delle Aziende, sia dei Lavoratori, nonché della relativa contribuzione.

L'iscrizione dell'azienda e dei lavoratori dovrà avvenire 5 giorni dall'applicazione del presente contratto come di seguito previsto:

Iscrizione Azienda e Lavoratori all'Ente Generale Bilaterale

- a) per Azienda: quota di iscrizione una tantum di € 60, 00.
- b) per Lavoratori *[con versamento a carico del Datore di lavoro]*: quota di iscrizione una tantum di € 20, 00 per ciascun Lavoratore.

Come precedentemente indicato, si richiama l'obbligatorietà delle quote di iscrizione indicate ai precedenti punti a) e b), dal momento che si costituiscono come elementi concorrenti alla sommatoria dei previsti costi contrattuali.

ARTICOLO 70 ENTE GENERALE BILATERALE (EN.GE.B.) – CONTRIBUTO OBBLIGATORIO

I contributi a favore dell'Ente Bilaterale, come di seguito descritti, devono essere corrisposti mensilmente dal Datore di lavoro, per le prestazioni Mutua integrative e per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali.

Unitamente al versamento dovrà essere inviata all'Ente Generale Bilaterale la distinta, con i riferimenti dell'Azienda e i nominativi dei Lavoratori, che potrà essere richiesta all'Ente Generale Bilaterale.

SCHEMA A – Gestione speciale per le prestazioni integrative al S.S.N. REALE MUTUA REALE GROUP BLUE ASSISTANCE, per i Lavoratori con contratto a tempo indeterminato o superiore ai 12 mesi a tempo pieno o parziale, di apprendistato o con qualsiasi forma contrattuale di dipendenza, con facoltà del Lavoratore di usufruire di rimborsi o prestazioni sanitarie

CONTRIBUTI PER LAVORATORI CON CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO O DI DURATA SUPERIORE A .12 MESI	CONTRIBUTI MENSILI PER OGNI LAVORATORE	CONTRIBUTI ANNUI PER OGNI LAVORATORE
CONTRIBUTO OBBLIGATORIO AZIENDA [PER 12 MENSILITÀ]	€ 15,00	€ 180,00
TOTALE CONTRIBUTO ALL'ENTE BILATERALE PER LE PRESTAZIONI INTEGRATIVE AL S.S.N.	€ 15,00	€ 180,00

I versamenti di cui Schema A sono obbligatori per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi altro contratto di dipendenza, purché di durata iniziale superiore a 6 mesi; le prestazioni integrative al Servizio Sanitario Nazionale in favore dei lavoratori si intendono erogate attraverso REALE MUTUA REALE GROUP BLUE ASSISTANCE all'uopo stipulate scelta dal presidente dell'Ente Generale Bilaterale

tenute indenni, le altre componenti, maturano solo in caso di regolarità contributiva, con effetto dal primo giorno del mese successivo alla data di iscrizione degli stessi da parte del Datore di lavoro.

Nessuna prestazione sarà dovuta dall'Ente Bilaterale al Lavoratore qualora l'Azienda non adempia regolarmente ai versamenti dei contributi o se i versamenti risultino parziali, in tali casi resta a carico del Datore di lavoro ogni responsabilità in merito alle prestazioni dovute al Lavoratore, fermo restando l'obbligo del versamento dei contributi dovuti.

Le prestazioni ed i servizi resi dall'Ente Bilaterale costituiscono parte integrante del presente contratto, e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti e dei costi contrattuali. I contributi di cui allo Schema A possono essere destinati esclusivamente ad erogare mutualità nel campo sanitario integrativa al SSN, esclusa categoricamente ogni altra destinazione.

Si specifica che il diritto alle prestazioni integrative al SSN e il relativo obbligo di versamento a carico del Datore di lavoro della contribuzione afferente come indicato nello Schema A vanno intesi come riferiti esclusivamente ai Lavoratori assunti con orario di lavoro di almeno 20 ore settimanali – 80 ore mensili – 960 ore annuali.

ARTICOLO 71 RESPONSABILITÀ IN CASO DI OMISSIONI DELLE AZIENDE

Il Datore di Lavoro che ometta, totalmente o parzialmente, il versamento delle quote previste nel presente contratto e nei successivi Regolamenti, è responsabile verso i Lavoratori della perdita delle relative prestazioni, ove previste, fermo restando il diritto del Lavoratore al risarcimento del danno e ferme le sanzioni di Legge.

L'Ente Bilaterale potrà esercitare la facoltà di riscossione coattiva al fine di recuperare i contributi dovuti per i soggetti iscritti.

I versamenti indicati negli articoli precedenti sono obbligatori per tutti coloro che applicano il presente contratto, poiché concorrono alla determinazione dei benefici e dei costi complessivi previsti dal contratto, oltre a finanziare gli Istituti Bilaterali per i compiti e le competenze previste dalla Legge e dal Regolamento.

ARTICOLO 72 ELEMENTO RETRIBUTIVO PEREQUATIVO PER I LAVORATORI CON CONTRATTO

INFERIORE AI 6 MESI

Per tutti i Lavoratori assunti con contratti di durata prevista inferiore a 12 mesi, ai quali non competono le prestazioni integrative dell'Ente Bilaterale, sarà corrisposto un Elemento Retributivo Perequativo (ERP) pari all'importo mensile della contribuzione dovuta dal Datore di lavoro, prevista dallo Schema 3 - Gestione Speciale SSN, e cioè a 15,00 € mensili per 13 mensilità, utili alla determinazione dei ratei di mensilità differita, ferie e TFR spettanti.

Tale ERP spetterà anche in caso di proroga del contratto a tempo determinato, quando tale proroga è inferiore od uguale a 12 mesi. In presenza di ERP, e solo se trattasi di rapporto a tempo determinato di durata inferiore a 12 mesi, non saranno dovute al Lavoratore le prestazioni di cui agli Schemi B e C che precedono.

ARTICOLO 73 PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le Parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa, si riservano di istituire un sistema di previdenza complementare volontario, mediante la costituzione di un Fondo Pensione o mediante l'adesione ad un Fondo già costituito.

ARTICOLO 74 CONTRIBUTO D'ASSISTENZA CONTRATTUALE

L'Associazione Datoriale firmataria ha determinato a carico dei Datori di Lavoro una quota obbligatoria inderogabile pari ad € 30,00 per Lavoratore per 13 mensilità, a copertura dei costi connessi alla costituzione e gestione del presente sistema contrattuale.

Il versamento del contributo dovrà essere effettuato mediante versamento F24 (EGB1) mensile, o sul c/c n.: IT05Y0577203201CC0930110586 intestato a ENGEB.

ARTICOLO 75 - DOCUMENTO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA

Ferma restando la possibilità di richiedere il DURC rivolgendosi direttamente agli organismi pubblici competenti, le Parti, in attuazione delle disposizioni vigenti, intendono conferire al sistema della bilateralità la facoltà di concorrere all'attività d'attestazione di regolarità contributiva, in regime di convenzione con gli Enti preposti a tali funzioni.

Le Parti demandano all'Ente Generale Bilaterale di procedere a perfezionare il rilascio di tale certificazione attraverso apposita convenzione con l'I.N.P.S..

ARTICOLO 76 DISCIPLINA DEI CAMBI D'APPALTO

In tutti i casi di cessazione di appalto l'impresa cessante ne darà comunicazione all'Ente Bilaterale informazioni sulla consistenza numerica degli addetti, inquadramenti ed anzianità di servizio degli addetti; l'impresa subentrante, dovrà dare altresì comunicazione del subentro nell'appalto. Tutto ciò al fine d'attivare su richiesta di una delle 2 parti apposito incontro tra le OO.AA. e le OO.SS. al fine di esaminare le eventuali problematiche connesse alla cessazione di appalto.

ARTICOLO 77 PRIVACY

In merito a tutto ciò che riguarda la garanzia della protezione dei dati personali, sensibili, sanitari e giudiziari si fa riferimento alla normativa cogente ex D.Lgs. 196/2003 e successive modifiche e integrazioni.

ARTICOLO 78 ENTE GENERALE BILATERALE DI TUTELA E DI FORMAZIONE

Le Parti intendono promuovere programmi di formazione attraverso la costituzione di un Fondo per la formazione o mediante l'adesione ad un Fondo già costituito, riconoscendo concordemente l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione delle risorse umane, a tal fine le Parti intendono avvalersi dell'Ente Generale Bilaterale di Formazione.

Le Parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di Legge e dal presente contratto che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- a) consentire ai Lavoratori di acquisire, attraverso un sistema di flessibilità, le professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative e di favorire lo sviluppo verticale delle carriere;
- b) cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei Lavoratori;
- c) rispondere a necessità di aggiornamento dei Lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;
- d) facilitare il reinserimento delle Lavoratrici e dei Lavoratori dopo lunghi periodi di disoccupazione.

In questo quadro il Fondo fornirà alle Parti informazioni, anche a consuntivo, sui programmi di formazione professionale attuati e sui programmi formativi da realizzare. Le modalità di riscossione delle quote che il Datore

di lavoro deve versare al Fondo, nonché altri finanziamenti, sono regolamentati dallo Statuto e dal Regolamento dell'Ente Bilaterale di Tutela e di Formazione.

ARTICOLO 79 COMMISSIONE DI GARANZIA E CONCILIAZIONE

È costituita nell'ambito dell'Ente Generale Bilaterale la Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, composta ed operante in conformità con il Regolamento approvato dalle Parti.

La Commissione di garanzia ha, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, i seguenti compiti:

- a) esaminare e risolvere le controversie inerenti l'applicazione del presente contratto e della contrattazione integrativa di secondo livello;
- b) intervenire a fissare l'ammontare dell'elemento economico "Premio Variabile o Premio di Produzione Presenza" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di secondo livello;
- c) verificare e valutare l'effettiva applicazione di tutti gli istituti previsti dal presente contratto e dalle sue modificazioni ed integrazioni, anche riguardo all'attuazione della parte retributiva e contributiva;
il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo Lavoratore dipendente, e in tal caso il Datore di lavoro è tenuto a fornire alla Commissione tutte le notizie necessarie;
- d) esaminare e dare interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
- e) esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle Parti contrattuali;
- f) definire i profili del personale, nei casi non previsti dalla Classificazione del presente contratto;
- g) definire tutte le problematiche rinviata alla Commissione stessa inerenti l'interpretazione delle clausole contrattuali.

ARTICOLO 80 - COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

In caso di controversie tra il Datore di lavoro e il Lavoratore in merito al contratto di lavoro individuale, fermo quanto previsto dal precedente articolo riguardo alla Commissione Nazionale di Garanzia, potrà essere attivato il ricorso all'Ente Bilaterale presso la competente commissione di certificazione e conciliazione, ferme restando le previsioni legislative che regolano la materia.

ARTICOLO 81 PATRONATI

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

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

TITOLO NONO

ARTICOLO 82 AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Per meglio dettagliare l'ambito di applicazione del presente Contratto, si rinvia alle seguenti Appendici, che illustrano il dettaglio in funzione del settore di appartenenza dell'Azienda/Cooperativa:

- Appendice 1 Multiservizi e Pulizie;
- Appendice 2 Logistica, Trasporti e Spedizioni;
- Appendice 3 Commercio, Terziario, Servizi, Turismo e Pubblici Esercizi

ARTICOLO 83 QUADRI

Per meglio dettagliare l'ambito di applicazione del presente Contratto, si rinvia alle seguenti Appendici, che illustrano il dettaglio in funzione del settore di appartenenza dell'Azienda/Cooperativa:

- Appendice 1 Multiservizi e Pulizie;
- Appendice 2 Logistica, Trasporti e Spedizioni;
- Appendice 3 Commercio, Terziario, Servizi, Turismo e Pubblici Esercizi

ARTICOLO 84 CLASSIFICAZIONE UNICA

Per meglio dettagliare l'ambito di applicazione del presente Contratto, si rinvia alle seguenti Appendici, che illustrano il dettaglio in funzione del settore di appartenenza dell'Azienda/Cooperativa:

- Appendice 1 Multiservizi e Pulizie;
- Appendice 2 Logistica, Trasporti e Spedizioni;
- Appendice 3 Commercio, Terziario, Servizi, Turismo e Pubblici Esercizi

ARTICOLO 85 CLASSIFICAZIONE QUADRI, IMPIEGATI ED OPERAI

Per meglio dettagliare l'ambito di applicazione del presente Contratto, si rinvia alle seguenti Appendici, che illustrano il dettaglio in funzione del settore di appartenenza dell'Azienda/Cooperativa:

- Appendice 1 Multiservizi e Pulizie;
- Appendice 2 Logistica, Trasporti e Spedizioni;
- Appendice 3 Commercio, Terziario, Servizi, Turismo e Pubblici Esercizi

ARTICOLO 86 PERIODO DI PROVA

Per meglio dettagliare l'ambito di applicazione del presente Contratto, si rinvia alle seguenti Appendici, che illustrano il dettaglio in funzione del settore di appartenenza dell'Azienda/Cooperativa:

- Appendice 1 Multiservizi e Pulizie;
- Appendice 2 Logistica, Trasporti e Spedizioni;
- Appendice 3 Commercio, Terziario, Servizi, Turismo e Pubblici Esercizi

ARTICOLO 87 PERIODO DI PROVA – DURATA MINIMA

Per meglio dettagliare l'ambito di applicazione del presente Contratto, si rinvia alle seguenti Appendici, che illustrano il dettaglio in funzione del settore di appartenenza dell'Azienda/Cooperativa:

- Appendice 1 Multiservizi e Pulizie;
- Appendice 2 Logistica, Trasporti e Spedizioni;
- Appendice 3 Commercio, Terziario, Servizi, Turismo e Pubblici Esercizi

TITOLO DECIMO

ARTICOLO 88 TABELLE RETRIBUTIVE – PAGA BASE NAZIONALE MENSILE

Per meglio dettagliare l'ambito di applicazione del presente Contratto, si rinvia alle seguenti Appendici, che illustrano il dettaglio in funzione del settore di appartenenza dell'Azienda/Cooperativa:

- Appendice 1 Multiservizi e Pulizie;
- Appendice 2 Logistica, Trasporti e Spedizioni;
- Appendice 3 Commercio, Terziario, Servizi, Turismo e Pubblici Esercizi

ARTICOLO 89 INDENNITÀ DI MANCATA CONTRATTAZIONE

Per meglio dettagliare l'ambito di applicazione del presente Contratto, si rinvia alle seguenti Appendici, che illustrano il dettaglio in funzione del settore di appartenenza dell'Azienda/Cooperativa:

- Appendice 1 Multiservizi e Pulizie;
- Appendice 2 Logistica, Trasporti e Spedizioni;
- Appendice 3 Commercio, Terziario, Servizi, Turismo e Pubblici Esercizi

ARTICOLO 90 TRATTAMENTO ECONOMICO E INDENNITÀ DI CASSA

Per meglio dettagliare l'ambito di applicazione del presente Contratto, si rinvia alle seguenti Appendici, che illustrano il dettaglio in funzione del settore di appartenenza dell'Azienda/Cooperativa:

- Appendice 1 Multiservizi e Pulizie;
- Appendice 2 Logistica, Trasporti e Spedizioni;
- Appendice 3 Commercio, Terziario, Servizi, Turismo e Pubblici Esercizi

ARTICOLO 91 SCATTI D'ANZIANITÀ E AUMENTI PERIODICI

Per meglio dettagliare l'ambito di applicazione del presente Contratto, si rinvia alle seguenti Appendici, che illustrano il dettaglio in funzione del settore di appartenenza dell'Azienda/Cooperativa:

- Appendice 1 Multiservizi e Pulizie;
- Appendice 2 Logistica, Trasporti e Spedizioni;
- Appendice 3 Commercio, Terziario, Servizi, Turismo e Pubblici Esercizi

TITOLO UNDICESIMO

ARTICOLO 92 LAVORO ORDINARIO FESTIVO, NOTTURNO E FESTIVO NOTTURNO

Lavoro ordinario festivo

Le ore di lavoro ordinario saltuariamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione oraria del 10%, da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro festivo prestato.

In caso di lavoro ordinario festivo diurno previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 5%.

Lavoro ordinario notturno

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22:00 alle ore 6:00, Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne è maggiorato del 15%, da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale.

In caso di lavoro ordinario notturno, previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 10%.

Lavoro ordinario festivo notturno

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva è maggiorato del 20% da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale.

In caso di lavoro ordinario notturno festivo previsto da regolari turni periodici, la percentuale di maggiorazione della Retribuzione Oraria Normale sarà del 15%.

Le sopra indicate maggiorazioni per lavoro ordinario notturno, festivo o festivo notturno hanno una esclusiva natura risarcitoria della maggiore onerosità della prestazione e, pertanto, sono del tutto ininfluenti nella determinazione delle retribuzioni differite come la tredicesima mensilità, per festività, per ferie, nonché del TFR.

ARTICOLO 93 LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario, salvo deroghe ed eccezioni di Legge e salvo quello svolto in regime di flessibilità secondo le modalità indicate nel successivo articolo in merito alla Banca delle Ore ed eventuale lavoro extra orario autorizzato a recupero di ritardi od assenze, è quello effettivamente prestato oltre l'orario settimanale contrattualmente predeterminato.

È facoltà del Datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, nel limite massimo di 250 ore annue, rispettando comunque i limiti legali e/o contrattuali dell'orario di lavoro giornaliero/settimanale. Per il dovere di collaborazione, lo straordinario richiesto entro i limiti contrattuali è obbligatorio, fatte salve le comprovate situazioni personali di obiettivo impedimento.

L'Azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario sia nei casi di necessità urgenti ed occasionali, sia riferiti alla peculiarità del settore, oltre ai casi previsti come deroga ed eccezione dalle norme di Legge.

Il Lavoratore dipendente effettuerà lavoro straordinario previa richiesta od autorizzazione del Datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla Retribuzione Oraria Normale, sono le seguenti:

DESCRIZIONE	MAGGIORAZIONE RON
STRAORDINARIO ENTRO LE 48 ORE PER SETTIMANA	15 %
STRAORDINARIO OLTRE LA 48 ^A ORA PER SETTIMANA	20 %
STRAORDINARIO DIURNO FESTIVO	25 %
STRAORDINARIO NOTTURNO	30 %
STRAORDINARIO NOTTURNO FESTIVO	35 %

Nei contratti a tempo pieno il lavoro straordinario, prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente contratto e dalla Legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro, né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria

Si specifica che il lavoro straordinario è ininfluente nella determinazione delle retribuzioni differite (tredicesima mensilità), per festività, per ferie nonché del TFR.

ARTICOLO 94 BANCA DELLE ORE

Nel caso di lavoro per più intensa attività, con successivi prevedibili periodi d'attività ridotta, il Datore di Lavoro potrà, per qualsiasi livello e tipologia di lavoro prevista dal presente contratto:

- a) intensificare l'orario ordinario di lavoro con successiva prevedibile rarefazione;
- b) recuperare, mediante rarefazione, le ore lavorate nell'intensificazione,
- c) ridurre l'orario ordinario di lavoro, rarefazione, a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.

Pertanto si prospettano i seguenti casi:

- 1) superare, in regime di lavoro ordinario, l'orario contrattuale settimanale sino al limite di 52 ore per un massimo di 24 settimane all'anno, ponendo le ore eccedenti le 40 settimanali a credito del Lavoratore, nel rispettivo conto della Banca delle Ore;
- 2) nel caso di riduzione del fabbisogno d'ore, con previsione di successivo recupero il Datore di lavoro potrà ridurre l'orario settimanale lavorato fino al limite minimo di 20 ore, anticipando la retribuzione contrattuale di 40 ore settimanali e ponendo le ore anticipate al Lavoratore a debito nel suo conto della Banca delle Ore.

Ai Lavoratori ai quali viene applicato il regime previsto al punto 1 è riconosciuta la normale retribuzione ordinaria per 40 ore settimanali e la sola maggiorazione del 5% per le ore eccedenti che dovranno essere contabilizzate, a credito del Lavoratore, nella Banca delle Ore.

Ai Lavoratori ai quali viene applicato il regime previsto al punto 2 è riconosciuta l'intera retribuzione ordinaria afferente 40 ore settimanali con corrispondente iscrizione a debito delle ore non effettivamente lavorate, sul conto individuale della Banca delle Ore.

Il saldo massimo della Banca delle Ore potrà essere di 288 ore, a favore del Lavoratore o del Datore di lavoro.

Il regime d'intensificazione e rarefazione è continuo, pertanto il saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1 gennaio dell'anno successivo.

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

L'accredito del saldo comporterà una maggiorazione complessiva del 10%, 5% all'atto dell'intensificazione e 5% al momento di chiusura del rapporto.

Esclusivamente su richiesta del Lavoratore, con l'accordo del Datore di lavoro ed al massimo per una volta all'anno, eventuali saldi d'intensificazione potranno essere monetizzati con la retribuzione corrente maggiorata del 15%; pertanto, l'intensificazione non goduta determinerà una maggiorazione complessiva del 20%, 5% all'atto dell'intensificazione e 15% all'atto della liquidazione.

Le ore d'intensificazione si considerano, agli effetti normativi, ore di lavoro ordinarie con composizione multiperiodale dell'orario di lavoro e pertanto eventuale lavoro straordinario potrà essere svolto nei limiti delle condizioni contrattualmente e legalmente previste, in eccedenza all'eventuale intensificazione di cui al punto che precede.

La comunicazione d'intensificazione dovrà essere data al Lavoratore con un preavviso normale di 72 ore o, eccezionalmente, di 24 ore.

DESCRIZIONE	MAGGIORAZIONE RON
ENSIFICAZIONE	5%
CREDITO IN CASO DI CESSAZIONE (5% ALL'ATTO DELL'INTENSIFICAZIONE E 5% ALL'ATTO DELLA CESSAZIONE)	10%
TRIBUZIONE (5% ALL'ATTO DELL'INTENSIFICAZIONE E 15% ALLA LIQUIDAZIONE)	20%

ARTICOLO 95 CONTRATTO DI APPRENDISTATO – DURATA

La durata massima del contratto di Apprendistato è così fissato:

INQUADRAMENTO FINALE	DURATA PRIMO PERIODO	DURATA SECONDO PERIODO	DURATA TOTALE
1° LIVELLO	18 MESI	18 MESI	36 MESI
2° LIVELLO	18 MESI	18 MESI	36 MESI
3° LIVELLO	18 MESI	18 MESI	36 MESI
4° LIVELLO	18 MESI	18 MESI	36 MESI
5° LIVELLO	16 MESI	16 MESI	32 MESI
6° LIVELLO	15 MESI	15 MESI	30 MESI
7° LIVELLO	14 MESI	14 MESI	28 MESI
8° LIVELLO	14 MESI	14 MESI	28 MESI
OP. VENDITA 1 ^A CAT.	15 MESI	15 MESI	30 MESI
OP. VENDITA 2 ^A CAT.	14 MESI	14 MESI	28 MESI
OP. VENDITA 3 ^A CAT.	14 MESI	14 MESI	28 MESI

ARTICOLO 96 CONTRATTO DI APPRENDISTATO – PREVIDENZA

Per tutti i contratti di Apprendistato resta valida la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dal D.Lgs.

167/2011, successive modificazioni ed integrazioni; ai fini previdenziali gli Apprendisti saranno assicurati:

1. per invalidità, vecchiaia, superstiti;
2. per gli assegni al nucleo familiare;
3. per la malattia e la maternità;
4. per infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
5. disoccupazione, così come previsto dall'Art. 2, Legge 92/2012. Saranno esclusi, salvo diverse previsione legale in deroga, da:

- a) trattamenti d'integrazione salariale;
- b) fondo di garanzia T.F.R..

ARTICOLO 97 CONTRATTO DI APPRENDISTATO – MALATTIA E INFORTUNI

In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro spetta al Lavoratore Apprendista nei limiti del periodo di comporto il seguente trattamento complessivo, integrativo dell'indennità corrisposta dall'I.N.P.S., posto a carico del Datore di lavoro:

- a) nel primo periodo di Apprendistato:
 - 1. dal 4° al 20° giorno di malattia, il 20% della retribuzione normale dell'Apprendista;
 - 2. dal 21° al 180° giorno di malattia, il 25% della retribuzione normale dell'Apprendista;
- b) nel secondo periodo di Apprendistato:
 - 1. dal 4° giorno fino al termine dell'assenza per malattia ed entro il periodo di comporto, il 30% della retribuzione normale dell'Apprendista;

Eventuali trattamenti più favorevoli potranno essere stabiliti aziendali nel corso della contrattazione di secondo livello.

ARTICOLO 98 CONTRATTO DI APPRENDISTATO – RECESSO IN COSTANZA DI PROTEZIONE

Premesso che esistono dei periodi di protezione a garanzia del lavoratore quali, ad esempio:

- il periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso;
- il periodo intercorrente dall'inizio della maternità fino all'anno di età del bambino;
- in costanza di malattia, infortunio, o congedo parentale;

Nel caso in cui si compia il termine dell'Apprendistato entro detto periodo di protezione ed il Datore intenda recedere dal rapporto, dovrà rispettare la seguente procedura:

- a) Comunicherà con lettera raccomandata con avviso di ricevimento od altro mezzo equipollente l'intenzione di esercitare il recesso entro il termine del rapporto di Apprendistato, anche eventualmente prorogato per effetto dei periodi di sospensione.
- b) Alla fine del periodo di interdizione o di sospensione degli effetti del licenziamento, il Datore comunicherà al Lavoratore, nei modi legalmente e/o contrattualmente previsti, il licenziamento, con decorrenza dal giorno successivo al termine del periodo di preavviso contrattualmente dovuto. Il preavviso potrà essere sostituito dalla relativa indennità. Durante il preavviso lavorato non operano le cause sospensive del rapporto (per malattia, maternità, infortunio o simili).

Nel periodo lavorato oltre il compimento della durata totale dell'Apprendistato, per effetto del temporaneo divieto o della nullità del licenziamento, l'Apprendista mantiene "in proroga" tale qualifica, fermo restando che i 12 mesi di proroga dei benefici contributivi decorreranno, in ogni caso, dal compiersi della durata totale del periodo di Apprendistato inizialmente previsto e/o prorogato.

ARTICOLO 99 CONTRATTO DI APPRENDISTATO – ASSUNZIONE

Il contratto di Apprendistato può essere stipulato per Lavoratori d'età compresa tra i 18 e 29 anni.

L'assunzione può essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno d'età, ovvero fino a 29 anni e 364 giorni.

Il contratto potrà altresì essere stipulato con diciassettenni in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 28 marzo 2003, n. 53.

La durata è stabilita in relazione al tipo di qualificazione da conseguire, ma in ogni caso non superiore a mesi 36 e per quanto riguarda la qualifica finale da attribuire all'Apprendista, si fa riferimento alle norme del presente contratto.

Per l'assunzione degli Apprendisti, il contratto deve essere in forma scritta e deve specificare:

1. periodo di prova;
2. l'indicazione delle mansioni, il luogo della prestazione, l'orario di lavoro;
3. la durata del periodo d'Apprendistato;
4. il livello d'inquadramento iniziale, intermedio e finale;
5. il piano formativo individuale (che, peraltro, dovrà recepire le indicazioni e le direttive contenute nei contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali, aziendali e nella normativa regionale di settore);
6. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge 53/2003, (per il contratto di tipo b);
7. la formazione deve essere registrata nel libretto formativo d'ogni singolo Apprendista partecipante;
8. la definizione della qualifica professionale ai sensi della Legge n. 53/2003;
9. l'indicazione di un monte ore di formazione che non può essere inferiore a 120 ore all'anno. La regolamentazione dei profili formativi spetta alle regioni, province autonome di Trento e Bolzano d'intesa con il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Pubblica Istruzione, dell'Università e della Ricerca, sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei Lavoratori. La formazione formale può essere espletata attraverso strutture accreditate o nell'impresa stessa e potrà essere svolta anche con modalità "e-learning";
10. La presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate.
11. Il compenso dell'Apprendista non potrà essere legato a tariffe di cottimo e vi è il divieto per il Datore di lavoro di recedere dal contratto d'Apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo.

L'Azienda, se composta da più di 10 Lavoratori dipendenti, potrà assumere Apprendisti qualora abbia mantenuto in servizio almeno il 10% dei contratti di Apprendistato scaduti nei 36 mesi precedenti.

Se nei 36 mesi precedenti sono scaduti meno di 3 contratti d'Apprendistato, l'Azienda è esonerata dal vincolo che precede.

Non sono computati tra i contratti scaduti oltre ai rapporti risolti nel corso o al termine del periodo di prova:

- i dimissionari;
- i licenziati per giusta causa;
- chi rifiuta di rimanere in servizio.

ARTICOLO 100 CONTRATTO DI APPRENDISTATO – IL PERIODO DI PROVA

L'assunzione dell'Apprendista diviene definitiva al positivo compimento del periodo di prova.

La durata del periodo di prova non potrà superare i limiti previsti nel presente contratto validi per il livello finale di qualificazione dell'Apprendista.

Entro il termine del periodo di prova le Parti sono libere di recedere dal contratto o di continuare il rapporto di lavoro; in quest'ultimo caso il tempo di prova va calcolato nell'anzianità di servizio.

Il patto di prova, con l'indicazione precisa delle mansioni del Lavoratore, deve essere scritto e firmato dal Lavoratore al momento della stipula del contratto.

Durante la prova l'Apprendista ha diritto ai trattamenti previsti dalla Legge e dal contratto, previsti per gli Apprendisti di uguale qualifica, che abbiano superato il patto di prova.

Nel contratto di apprendistato, in deroga alla previsione del presente contratto, è ammesso interrompere la prova in qualunque momento senza obbligo di preavviso di una specifica motivazione.

La malattia dell'Apprendista sospende il periodo di prova per un massimo di 60 giorni, per le qualifiche finali di Quadro od Impiegato direttivo, mentre è di 30 giorni per le altre qualifiche.

La sospensione proroga di ugual tempo la durata del patto di prova.

In caso di ricovero ospedaliero, per tutte le qualifiche, la sospensione e la proroga sono nel limite massimo di 60 giorni.

La sospensione e la proroga del termine devono essere documentate dalla richiesta dell'Apprendista e dall'accettazione scritta che il Datore di lavoro invierà all'Apprendista prima del compiersi del termine del patto.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

ARTICOLO 101 CONTRATTO DI APPRENDISTATO – PROPORZIONE NUMERICA

Un Datore di lavoro non può superare il rapporto di 3 a 2 tra il numero di Apprendisti da assumere rispetto alle maestranze specializzate e qualificate presenti in azienda.

ARTICOLO 102 CONTRATTO DI APPRENDISTATO – COMPETENZE DEGLI ENTI BILATERALI

Le Parti contraenti sottolineano l'importanza della formazione esterna per l'Apprendistato professionalizzante, da svolgere presso strutture accreditate dagli Enti Pubblici Regionali conformemente ai programmi certificati dall'Ente bilaterale competente, Nazionale, Regionale, Provinciale o Territoriale.

Gli Enti Bilaterali sono altresì indicati come soggetti ai quali il Datore di lavoro e l'Apprendista possono richiedere il parere di conformità sul contratto di Apprendistato da attivare.

Le Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tuttavia, ribadiscono che attraverso l'Organismo bilaterale nazionale intendono concorrere alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza, con specifico riferimento all'inserimento dell'Apprendista nell'Azienda.

Ai fini del conseguimento della qualificazione, l'Apprendista è destinato alla formazione teorica, effettuata in aula, mediante corsi esterni o interni, su temi inerenti la qualifica da conseguire, nel rispetto di un modulo formativo predefinito e di un monte orario di 80–120 ore medie annue retribuite, a seconda dell'importanza e dell'inerenza del titolo di studio conseguito.

Per completare l'addestramento dell'Apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 60 ore medie annue retribuite.

Le Parti, attraverso l'Ente Generale Bilaterale, definiranno in tempo utile per consentire la tempestiva attuazione dell'istituto:

1. le modalità di erogazione e di articolazione della formazione, strutturata in forma modulare, esterna e interna alle Aziende;

2. la quota parte di 120 ore di formazione, da svolgere con priorità temporale, da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni;
3. le modalità e la tipologia di formazione erogabile agli Apprendisti che avessero intrattenuto precedenti rapporti di Apprendistato professionalizzante, anche in mansioni non analoghe, e che possano attestare di aver già ricevuto una parte di formazione.

L'Apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'Azienda.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il Datore di lavoro, a richiesta dell'Apprendista, attesta l'attività formativa svolta.

ARTICOLO 103 CONTRATTO DI APPRENDISTATO – TRATTAMENTO NORMATIVO

L'Apprendista, ove non diversamente stabilito, ha diritto, durante il periodo di Apprendistato, al trattamento normativo dei Lavoratori di pari qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

Le ore d'insegnamento sono comprese nell'orario di lavoro e sono quindi retribuite, eventuale formazione esterna all'orario di lavoro sarà retribuita con la normale retribuzione oraria di lavoro ordinario dell'Apprendista. Sul foglio paga, possibilmente, sarà riportata con apposita voce "formazione retribuita".

ARTICOLO 104 CONTRATTO DI APPRENDISTATO – OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

Il Datore di lavoro ha l'obbligo di:

- a) impartire o fare impartire all'Apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica e dal contratto di Apprendistato;
- b) non sottoporre l'Apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo od analoghe forme di incentivo;
- c) non adibire l'Apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporre comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto;
- d) accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
- e) accordare all'Apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di 8 ore settimanali per non più di 20 settimane l'anno;
- f) per gli Apprendisti minori, informare periodicamente la famiglia dell'Apprendista, o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'Apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al sesto livello del presente contratto, sempre che lo svolgimento di tale attività, sia accessoria alle mansioni oggetto della qualifica, non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'Apprendista.

ARTICOLO 105 CONTRATTO DI APPRENDISTATO – DOVERI DELL'APPRENDISTA

L'Apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del Tutor, del Datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale, e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare assiduamente e con diligenza i corsi d'insegnamento complementare;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni dell'Azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali o di Legge.

L'Apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui al precedente punto c) anche se in possesso di un titolo di studio.

L'Apprendista, a richiesta, è tenuto ad effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste con la Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario entro il limite massimo di un'ora giornaliera e quattro ore nella giornata di riposo.

ARTICOLO 106 CONTRATTO DI APPRENDISTATO – DIRITTI DELL'APPRENDISTA

L'Apprendista ha diritto a ricevere la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi, conformemente al piano formativo individuale.

L'Apprendista non potrà essere adibito a:

- 1. lavoro straordinario o supplementare eccedente 120 ore per anno solare. Si escludono dal limite che precede eventuali tempo di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro;
- 2. lavoro a turno notturno o festivo per le Aziende che operano su 24 ore.

ARTICOLO 107 DEFINIZIONE DELLA TRASFERTA, DEL TRASFERIMENTO E DEL DISTACCO

Il Trasferimento, la trasferta ed il distacco si hanno ogni qualvolta il Lavoratore, per un tempo significativo, sia tenuto a prestare la sua opera in locali diversi dalla sede abituale di lavoro.

Nelle Aziende con molteplici sedi, unità operative o unità locali in qualsivoglia modalità identificate, il trasferimento o il distacco sono giustificati anche da necessità di salvaguardia delle risorse lavorative, in special modo in caso si verifichino esuberi in una delle sedi.

Negli articoli che seguono, posto che il contratto potrà essere applicato in Aziende di ridotte dimensioni nelle quali la contrattazione di secondo livello potrebbe non svolgersi o svolgersi in maniera difficoltosa, vengono definite in dettaglio le condizioni per il trasferimento, la trasferta ed il distacco.

Per quanto precede, non è però impedito alla contrattazione di secondo livello di modificare anche *in peius* singoli aspetti disciplinati dagli articoli che seguono, sulla base di valutazioni di carattere particolare e nel complesso degli istituti e benefici da essa garantiti.

ARTICOLO 108 IL TRASFERIMENTO

Il Trasferimento sposta la titolarità del rapporto di lavoro tra differenti sedi, unità operative o unità locali in qualsivoglia modalità identificate della medesima Azienda.

Esso avviene normalmente con il consenso del Lavoratore, salvo che per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Il trasferimento non può discriminare i Lavoratori per motivi sindacali o per altre ragioni inerenti alla sfera personale, e non è mai possibile senza il consenso dell'interessato quando lo stesso sia eletto a cariche pubbliche.

Il trasferimento non può in ogni caso assumere la valenza di sanzione disciplinare atipica e dà diritto alle seguenti indennità o rimborsi:

- 1) rimborso delle spese effettive e documentate di trasferimento e trasporto, avvenuto conformemente alle disposizioni aziendali ed al decoro del Lavoratore, qualora il trasferimento preveda il cambio di domicilio, rientrano nel rimborso delle spese sostenute anche gli oneri documentati di trasloco;
- 2) il rimborso dell'eventuale affitto o del mancato godimento ad equo canone dell'alloggio, qualora il preavviso al trasferimento sia inferiore a mesi 6, fino a concorrenza di tale termine;
- 3) un'indennità di trasferimento pari a quella prevista per il personale in trasferta, per un massimo di 9 settimane, ridotte di una settimana per ciascun mese di preavviso ricevuto;
- 4) in caso di trasloco del mobilio, il Lavoratore avrà diritto a 24 ore di permesso straordinario retribuito od alla relativa indennità sostitutiva;
- 5) nel caso di Lavoratore capofamiglia, il rimborso delle spese di trasporto di cui al primo punto che precede dovrà comprendere le spese effettive sostenute e documentate, anche per ciascun convivente a carico. Inoltre, si riconoscerà per ciascun convivente, con i criteri di cui al terzo punto che precede, il 50% della diaria per il tempo ivi previsto.

Resta inteso che il complesso dei rimborsi e dell'indennità poste a carico del Datore di lavoro si giustifica con l'effettivo trasferimento del Dipendente e di suoi familiari e con la sua ragionevole permanenza nella nuova sede di lavoro per un tempo almeno pari al preavviso di trasferimento dovuto.

Una minor permanenza, salvo diverso accordo tra le parti ed i casi di forza maggiore, determinerà il diritto del Datore di trattenere pro-quota i rimborsi e le indennità riconosciute al Lavoratore, anche per i suoi familiari, di cui ai cinque punti che precedono. Il Lavoratore trasferito all'estero avrà diritto alla corresponsione di un'indennità di trasferimento commisurata a 3 retribuzioni normali mensili. Quando, invece, si trasferisca con persone di famiglia, detta indennità è aumentata del 50% per ogni familiare a carico che si trasferisca con il Lavoratore, purché sia comprovato l'effettivo trasferimento del nucleo familiare.

ARTICOLO 109 LA TRASFERTA

Quando la prestazione lavorativa non coincide con la sede ordinaria di lavoro e la stessa avviene per l'intero orario normale giornaliero ad almeno 70 Km dalla sede abituale o, comunque, quando il luogo della prestazione giornaliera di lavoro è raggiungibile, dalla sede abituale, in un tempo normalmente superiore ad un'ora, si configura la Trasferta con il diritto alla relativa indennità. In tal caso, oltre al rimborso delle spese di viaggio dalla sede abituale al luogo di lavoro comandato e d'altre eventuali spese sostenute per conto dell'Azienda (purché analiticamente documentate e nei limiti della normalità o aziendali definite), al Lavoratore dovrà essere corrisposto quanto segue:

- a) rimborso spese non documentabili, purché analiticamente attestate dal Lavoratore, fino ad un importo massimo giornaliero di € 12,00;
- b) diaria giornaliera, anche detta "Indennità di trasferta", pari a 1/52 della Paga Base Nazionale Mensile, che ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede e l'eventuale prolungamento d'orario per i tempi di viaggio, nel limite massimo di 2 ore giornaliere. Oltre tale limite, il tempo di viaggio sarà retribuito con il 70% della Retribuzione Oraria Normale. Eventuale lavoro straordinario effettuato fuori dalla sede abituale di lavoro, purché documentato ed autorizzato, sarà retribuito con le normali maggiorazioni.

Laddove al Lavoratore siano attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, i relativi costi saranno a carico dell'Azienda e qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del Lavoratore dovrà essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese per carburanti, lubrificanti, per rischio d'uso, per manutenzione e per usura del mezzo, un compenso pari al 70% del costo chilometrico ACI. Tale compenso esclude i costi per quota interessi, tassa di circolazione e quota capitale, in quanto costi totalmente indipendenti dall'uso aziendale, mentre comprende l'assicurazione RCA per il rischio conseguente a danni subiti dal mezzo a causa di incidente.

Il Lavoratore, salvo previsione nel Contratto di assunzione, non può essere inviato in trasferta all'estero, se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative, commerciali o produttive e la trasferta all'estero dovrà essere comunicata, normalmente per iscritto, con preavviso di almeno 3 giorni.

Al Lavoratore inviato in trasferta all'estero dovranno essere corrisposti, oltre al rimborso analitico delle spese sostenute, limitatamente alla durata dell'invio, una diaria giornaliera ed un rimborso spese non documentabili, con i limiti pari al doppio dell'importo previsto come trattamento di trasferta nazionale di cui ai punti a) e b) elencati in precedenza.

I Lavoratori che prestano abitualmente la loro opera fuori dalla sede nella quale hanno titolarità del rapporto, si definiscono trasferisti.

Ai trasfertisti (piazzi, viaggiatori, autisti, ecc.), oltre al rimborso delle spese sostenute, analiticamente documentate, nei limiti della normalità o aziendali definiti, sarà riconosciuta la diaria giornaliera di cui al punto b) che precede, avente solo parziale natura retributiva, oltre all'indennità di cui al punto a), alle condizioni precisate.

Ai trasfertisti sarà riconosciuta la retribuzione di eventuale lavoro straordinario quando esso sia stato effettivamente svolto presso il Cliente, sia da esso documentato e sia stato preventivamente autorizzato dall'Azienda.

ARTICOLO 110 - IL DISTACCO

L'ipotesi del distacco si configura quando un Datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più Lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

In caso di distacco il Datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del Lavoratore.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del Lavoratore interessato.

Quando comporti un trasferimento ad un'unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il Lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Fermo restando quanto previsto dalla Direttiva 96/71/CE, il Lavoratore in distacco all'estero, conserverà il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o ai particolari modi di rendere la prestazione presso la sede di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione il Lavoratore acquisirà, sino a concorrenza, quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei Lavoratori, o inerenti alle proprie specifiche prestazioni, in modo che il trattamento complessivo del personale distaccato non sia più svantaggioso di quello riservato ai Lavoratori residenti.

Al Lavoratore in distacco all'estero, per un tempo inferiore a 6 mesi, dovrà essere corrisposto il medesimo trattamento previsto per la trasferta estero, di cui all'articolo che precede. Per un previsto tempo superiore, salvo diverso accordo tra le parti, si applicheranno i medesimi criteri già definiti per il trasferimento.

TITOLO DODICESIMO

ARTICOLO 111 CODICE DISCIPLINARE – DEFINIZIONE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della L. 300/70, le disposizioni contenute nel presente articolo e nei successivi due, nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari, devono essere portate a conoscenza dei Lavoratori mediante affissione in luoghi accessibili a tutti.

Il Lavoratore colpito da provvedimento disciplinare, il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso, potrà avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 7 della L. 300/70 e successive modificazioni ed integrazioni, o di quelle previste dal presente contratto.

ARTICOLO 112 CODICE DISCIPLINARE – DISPOSIZIONI DISCIPLINARI

Il mancato rispetto dei doveri di cui all'articolo precedente da parte del personale comporta l'adozione dei seguenti provvedimenti disciplinari, in relazione all'entità delle infrazioni/mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) rimprovero verbale per le infrazioni più lievi;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa in misura non superiore all'importo di 4 ore della normale retribuzione oraria; 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un periodo non superiore a 10 giorni; 5) licenziamento disciplinare.

Ai fini dell'irrogazione di provvedimenti disciplinari diversi dal rimprovero verbale sarà in ogni caso necessaria la preventiva contestazione formale dell'addebito al Lavoratore e sentirlo a sua difesa.

Tale comunicazione dovrà essere fatta per iscritto, e dovrà contenere la specifica indicazione dell'infrazione commessa. Il Lavoratore avrà la possibilità di presentare le proprie giustificazioni entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della contestazione e di richiedere, al contempo, di essere ascoltato dal Datore di lavoro.

L'adozione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, dovrà avvenire entro 20 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al Lavoratore per presentare le proprie giustificazioni, e dovrà essere comunicata allo stesso mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, o comunicazione scritta con indicazione di ricevuta.

Il rimprovero scritto

Il provvedimento del rimprovero scritto si applica in caso di recidiva, da parte del Lavoratore, nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero verbale, e nelle infrazioni disciplinari che, pur non avendo determinato un danno effettivo all'Azienda, siano potenzialmente dannose.

La multa

Il provvedimento della multa si applica, nei limiti previsti dalla Legge, nei confronti del Lavoratore che sia recidivo a rimproveri per medesime fattispecie o che abbia determinato un danno all'Azienda involontario ma riconducibile a mancata diligenza.

- a) ritardi anche dopo rimproveri specifici nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
- b) esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- c) si rifiuti di osservare la disciplina vigente sul luogo di lavoro e di adempiere ai compiti rientranti nel profilo del proprio livello;
- d) si assenti dal lavoro per almeno un'ora senza comprovata giustificazione;
- e) non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento della propria dimora;
- f) si presenti al lavoro in stato di alterazione generata da alcool o da sostanze psicotrope o stupefacenti.
- g) commetta recidiva nelle infrazioni che abbiano già dato origine a rimprovero scritto.

L'importo derivante dalle multe sarà destinato all'Ente Bilaterale.

La sospensione

Il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione si applica, nei termini previsti dalla Legge, nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a) arrechi danno alle cose ricevute in uso e in dotazione, con comprovata responsabilità;
- b) si presenti recidivo in servizio in stato di ubriachezza etilica o da sostanze psicotrope o stupefacenti;
- c) non dia immediata notizia all'Azienda di ogni mutamento della propria dimora durante i congedi o la malattia;
- d) si assenti dal lavoro per un'intera giornata senza comprovata giustificazione;
- e) commetta recidiva specifica, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che prevedono la multa. Ferma restando l'assenza ingiustificata, la quale potrà comportare l'adozione di più gravi provvedimenti.

Il licenziamento disciplinare

Il provvedimento del licenziamento disciplinare, salvo ogni altra azione legale, si applica per le infrazioni di seguito indicate:

1. Licenziamento per giustificato motivo soggettivo (con preavviso) Si applica nei confronti del Lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a) si assenti dal lavoro per più di 3 giorni consecutivi, o per più di 4 giornate nell'anno solare, senza comprovata giustificazione;
- b) commetta grave violazione degli obblighi di cui al successivo articolo;
- c) commetta recidiva nell'infrazione delle norme sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro;
- d) commetta abuso di fiducia, concorrenza alla propria Azienda o violazione del segreto d'ufficio;
- e) svolga, in concorrenza con l'attività dell'Azienda, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, al di fuori dell'orario di lavoro;
- f) mantenga, reiteratamente, un comportamento oltraggioso nei confronti del Datore di lavoro, dei superiori, dei colleghi o dei sottoposti;
- g) commetta recidiva, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle infrazioni che abbiano già determinato la sospensione dalla retribuzione e dal servizio;
- h) falsifichi le scritture contabili dell'Azienda, senza trarne personale beneficio;
- i) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con danno potenziale all'Azienda;
- j) partecipi a rissa sul luogo di lavoro o rivolga gravissime minacce ed offese ai colleghi, senza manifesto pericolo di reiterazione dell'infrazione;
- k) commetta comprovate molestie sessuali, senza manifesto pericolo di reiterazione;
- l) commetta grave e comprovato comportamento di mobbing senza manifesto pericolo di reiterazione;
- m) colpevolmente non comunichi al Datore di Lavoro il coinvolgimento e gli estremi del terzo responsabile;
- n) commetta grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle eventuali procedure contenute nel Modello di organizzazione e gestione adottato dall'Azienda ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs.

231/01, che non siano in contrasto con le norme di Legge e le disposizioni contrattuali.

2. Licenziamento per giusta causa (senza preavviso)

Si applica nei confronti del Lavoratore che commetta infrazioni od assuma comportamenti che siano tali da rendere impossibile la prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro, per grave ed irreversibile lesione del rapporto fiduciario. A titolo esemplificativo:

- a) violi l'obbligo di fedeltà all'Azienda, comunicando a terzi notizie e informazioni riservate e/o riproducendo o esportando documenti, progetti, apparecchiature o altri oggetti di proprietà aziendale;
- b) svolga, in concorrenza con l'attività dell'Azienda, prestazioni lavorative, per conto proprio o altrui, durante l'orario di lavoro;
- c) commetta furto, frode, danneggiamento volontario od altri simili reati;
- d) falsifichi le scritture contabili dell'Azienda, traendone personale beneficio;
- e) abbandoni ingiustificatamente il posto di lavoro di custode con conseguente danno all'Azienda;
- f) commetta violenza privata nei confronti del Datore di lavoro e dei colleghi, con pericolo di reiterazione;
- g) commetta comprovate molestie sessuali, con pericolo di reiterazione;

- h) commetta grave e comprovato comportamento di mobbing con pericolo di reiterazione;
- i) commetta, volontariamente, qualsiasi atto che possa compromettere la sicurezza e l'incolumità del personale, o del pubblico, e/o arrecare grave danneggiamento alle attrezzature, impianti o materiali aziendali.

Qualora il Lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui alle lettere del precedente alinea "Licenziamento per giusta causa", l'Azienda potrà disporre, con effetto immediato, la sospensione cautelare, non disciplinare, per un periodo non superiore a 15 giorni, al fine di consentire l'esaurirsi della procedura di contestazione ex Art. 7, L.

300/1970.

Nel caso in cui l'Azienda decida di procedere al licenziamento, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare non produrrà alcun effetto di tipo normativo, retributivo e temporale.

Qualora l'Azienda non proceda al licenziamento per giusta causa, salvo diverso accordo con il Lavoratore, il periodo di sospensione cautelare non disciplinare dovrà essere retribuito.

Il Lavoratore, a norma di Legge, è tenuto al risarcimento dei danni arrecati.

ARTICOLO 113 CODICE DISCIPLINARE – DOVERI DEL LAVORATORE

Il Lavoratore ha l'obbligo di svolgere con impegno e la massima diligenza, correttezza e fedeltà, le proprie mansioni, per le quali sia stato assunto o alle quali sia stato successivamente adibito.

In particolare, il Lavoratore deve:

- a) rispettare l'orario di lavoro stabilito e adempiere a tutte le formalità previste per il controllo delle presenze sul luogo di lavoro;
- b) osservare scrupolosamente le disposizioni ricevute dal Datore di lavoro o dai preposti, nel rispetto della disciplina del lavoro, delle norme di Legge vigenti e del presente contratto;
- c) ricevere, salvo giustificato impedimento, le comunicazioni formali del Datore di lavoro accusandone ricevuta;
- d) osservare il più assoluto riserbo sugli interessi dell'Azienda, evitando di diffondere, in particolar modo alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato messe in atto dall'Azienda stessa;
- e) astenersi dall'assumere impegni e dallo svolgere attività che siano in contrasto con i doveri e gli obblighi derivanti dal vincolo fiduciario instaurato con l'Azienda e da azioni in contrasto con l'obbligo di correttezza nei confronti della stessa;
- f) usare modi cortesi nei riguardi della clientela e di terzi che, per qualsiasi motivo, intrattengono rapporti con l'Azienda;
- g) evitare di accedere ai locali dell'Azienda e di trattenersi oltre l'orario di lavoro prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'Azienda;
- h) utilizzare le dotazioni informatiche e telefoniche nei limiti d'uso prescritti dal Datore di lavoro;
- i) astenersi dall'estrarre copie di dati, archivi e simili senza apposita autorizzazione del Datore di lavoro;
- j) osservare tutte le disposizioni disciplinari e di lavoro in uso presso l'Azienda, nel rispetto del potere organizzativo e disciplinare del Datore di Lavoro, delle norme di Legge vigenti e del presente contratto.

ARTICOLO 114 CODICE DISCIPLINARE – RISARCIMENTO DANNI

I danni e le perdite imputabili a dolo, colpa, o negligenza, gravi ed accertate del Lavoratore, che possono comportare trattenute per il risarcimento, devono essere contestati tempestivamente e formalmente dal Datore di lavoro secondo le previsioni dell'art 7 L. 300/70.

L'importo del risarcimento del danno effettivamente arrecato, potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione nella misura massima del 10% della Paga di Fatto spettante.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale trattenuta residua potrà essere effettuata sull'ammontare di quanto, a qualsiasi titolo, spettante al Lavoratore, fatte salve le disposizioni e i limiti inderogabili di Legge.

ARTICOLO 115 INDUMENTI E ATTREZZI DI LAVORO

Nel caso in cui sia fatto obbligo al Lavoratore di indossare speciali divise od indumenti, la relativa spesa sarà a carico dell'Azienda.

Parimenti, sarà a carico del Datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i Lavoratori siano tenuti ad utilizzare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico – igienico sanitari, in applicazione della vigente normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Azienda è inoltre tenuta a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione della prestazione lavorativa.

Il Lavoratore dovrà conservare in buono stato tutto quanto sia messo a sua disposizione, senza apportare alcuna modifica se non dopo aver richiesto e ottenuto la relativa autorizzazione da parte dell'Azienda.

Qualunque modifica arbitrariamente effettuata darà all'Azienda, previa contestazione formale dell'addebito, il diritto di rivalersi per il danno subito, sulle competenze del Lavoratore.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, indumenti, divise, attrezzi e strumenti ricevuti in dotazione temporanea dovranno essere riconsegnati al personale incaricato. In caso di smarrimento delle suddette dotazioni per scarsa diligenza, il Lavoratore è tenuto a provvedere personalmente alla loro sostituzione od al rimborso.

ARTICOLO 116 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – RECESSO DEL DATORE DI LAVORO

Come detto, fermo restando quanto previsto dalla L. 15 luglio 1966, n. 604 e L. 20 maggio 1970, n. 300, così come modificate dalla L. 11 maggio 1990, n. 108, e dalla L. 92/2012, il Datore di lavoro può recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato per “giusta causa” o “giustificato motivo”, come di seguito specificato: *Recesso per “giustificato motivo soggettivo” (con preavviso)*

Si ha, ai sensi dell'art. 1 della L. 604/1966, in caso di notevole o prolungato inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del Lavoratore, ma non così grave da impedire la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro. Può essere comminato anche nel caso di plurima e recidiva specifica violazione di norme disciplinari che abbiano dato luogo a sanzioni.

Recesso per “giustificato motivo oggettivo” (con preavviso)

Si ha nel caso di soppressione del posto di lavoro (licenziamento individuale) o di alcuni posti (licenziamento individuale plurimo) di lavoro (fino al massimo di 5 lavoratori negli ultimi 120 giorni di calendario).

Tale recesso è stato fortemente rinnovato dal comma 40 dell'art. 1 della L. 92/2012 che prevede una specifica procedura *tassativa* alla quale si rinvia. *Recesso per “giusta causa” (senza preavviso)*

ARTICOLO 117 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – RECESSO DEL LAVORATORE

Le dimissioni volontarie, volte a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, devono essere presentate dal Dipendente, pena la nullità del recesso, mediante le procedure indicate dal comma 4, art. 55 del D.Lgs. 151/2001 e dai commi 17 e segg., art. 4 della Legge 92/2012.

ARTICOLO 118 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – PERIODO DI PREAVVISO

Il periodo di preavviso contrattuale non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale, salvo richiesta del Lavoratore ed accordo tra le Parti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente articolo del contratto o con preavviso insufficiente dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della Retribuzione lorda di fatto che sarebbe spettata per il periodo di mancato od insufficiente preavviso. Tale indennità sostitutiva sarà utile agli effetti del computo del T.F.R.. Al Lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

Il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo alla data di presentazione della lettera di dimissioni o di licenziamento ed i termini di preavviso per ambedue le Parti contraenti sono:

LIVELLI	FINO A 5 ANNI D'ANZIANITÀ	FINO A 10 ANNI D'ANZIANITÀ	OLTRE A 10 ANNI D'ANZIANITÀ
QUADRO I LIVELLO II LIVELLO	60 GIORNI DI CALENDARIO	90 GIORNI DI CALENDARIO	120 GIORNI DI CALENDARIO
III LIVELLO IV LIVELLO V LIVELLO OPERATORI DI VENDITA DI 1°, 2° E 3° CATEGORIA	30 GIORNI DI CALENDARIO	45 GIORNI DI CALENDARIO	60 GIORNI DI CALENDARIO
VI LIVELLO VII LIVELLO	20 GIORNI DI CALENDARIO	30 GIORNI DI CALENDARIO	45 GIORNI DI CALENDARIO
VIII LIVELLO	15 GIORNI DI CALENDARIO	15 GIORNI DI CALENDARIO	30 GIORNI DI CALENDARIO

ARTICOLO 119

ALLINEAMENTO CONTRATTUALE PER LAVORATORI PROVENIENTI DA ALTRO CONTRATTO DI LAVORO

In caso di prima applicazione del presente contratto a Lavoratori precedentemente assunti con altri contratti, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:

Inquadramento contrattuale

Il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente contratto; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

Inquadramento retributivo

Rispettando il principio di incompressibilità della retribuzione, il cambio di contratto non dovrà determinare, per i Lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di contratto dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative.

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

Norma Transitoria

Ai fini dell'equipollenza tra i trattamenti retributivi per i dipendenti provenienti da diverso contratto, le indennità di mancata contrattazione mensile ed annuale si computeranno per un valore pari al 70% del loro valore pieno.

ARTICOLO 120 - BENEFICI FISCALI ACCORDI DI SECONDO LIVELLO TERRITORIALI OD AZIENDALI

Le Parti, specialmente al fine di favorire l'occupazione ed il reddito dei Lavoratori, dichiarano reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione con ridotta fiscalità e ridotti oneri previdenziali, ed a favorire nella contrattazione gli Istituti previsti dalle disposizioni di Legge per attuare la "detassazione" e la "decontribuzione", per le porzioni legalmente possibili della retribuzione che siano riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa ed ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Le Parti si impegnano a rivedere la disciplina di riferimento al presente articolo qualora intervenissero variazioni normative in materia.

➤ APPENDICE A1 – MULTISERVIZI E PULIZIE

➤ APPENDICE- A2 – LOGISTICA- TRASPORTI E SPEDIZIONI

➤ APPENDICE- A3 –COMMERCIO –TERZIARIO-SERVIZI E TURISMO

APPENDICE A1 MULTISERVIZI E PULIZIE

ARTICOLO A1.1 AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

A titolo di esemplificazione, non esaustiva e da interpretarsi per analogia, il CCNL si applica ai seguenti Settori indicati sia per Aziende che per Cooperative:

MULTISERVIZI E PULIZIE

ARTICOLO A1.2 QUADRI

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

Quadri: orario part-time speciale

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

L'orario di lavoro dei Quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà, salvo diverso accordo tra le Parti, in giornate lavorative di almeno 3 ore ciascuna.

Quadri: formazione e aggiornamento

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

Le Parti convengono che presso l'Ente Bilaterale si elaborano per i Quadri progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione, anche con particolare riferimento a particolari settori professionali.

Quadri: assegnazione della qualifica

L'assegnazione al Lavoratore delle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di Lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per un periodo di oltre 180 giorni di calendario. Resta inteso che, per il tempo d'assegnazione alla categoria superiore, al Lavoratore spetterà il riconoscimento della differenza tra la PBNM del livello Quadro e la PBNM del livello di appartenenza. *Quadri: assistenza sanitaria*

La disciplina dei lavoratori inquadrati come Quadri è identica ed equiparata ad ogni altra categoria di lavoratori.

Quadri: polizza assicurativa

La disciplina dei lavoratori inquadrati come Quadri è identica ed equiparata ad ogni altra categoria di lavoratori.

ARTICOLO A1.3 CLASSIFICAZIONE UNICA

I lavoratori, dipendenti: Quadri, Impiegati ed Operai, sono compresi in un'unica scala classificatoria articolata su 7 livelli.

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

Resta perciò fermo che l'assegnazione dei Lavoratori ai 7 livelli professionali dovrà effettuarsi esclusivamente rispetto alle mansioni in concreto esercitate dagli stessi, indipendentemente dalle denominazioni della mansione in uso prima dell'applicazione presente contratto.

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

Pertanto, il livello professionale sarà così determinato:

1. ricercando la declaratoria che indichi l'effettivo livello generale di autonomia, competenza e responsabilità richiesto dalla mansione;
2. individuando il profilo che, nella declaratoria, meglio si adatta alle caratteristiche effettivamente richieste al Lavoratore, anche rispetto alla sua categoria ex art. 2095 c.c.;
3. nel profilo, si cercherà l'esemplificazione che rappresenterà il "titolo" della mansione. Per quanto precede, vi potranno essere esemplificazioni anche su più livelli, il cui contenuto professionale sarà determinato dalle rispettive diverse declaratorie e profili.

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

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

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

- *Organizzativa*: quando il Lavoratore effettua l'autonoma scelta di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi aziendali (mezzi, programmi, organizzazione del lavoro) e coordina gruppi di Lavoratori rispondendo del risultato dell'intero gruppo di lavoro.
- *Funzionale*: quando il Lavoratore, con le proprie specifiche ed elevate competenze, nell'ambito del proprio settore di attività sceglie programmi, procedure, alternative, linee di difesa, soluzioni tecniche ecc. Inoltre, per il proprio gruppo di lavoro specialistico ha la responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e dei risultati complessivi.
- *Esecutiva*: quando il Lavoratore, nel rispetto delle procedure e/o delle disposizioni generali ricevute, per la propria specifica competenza e fatta salva la subordinazione al Capo Ufficio/Preposto, può scegliere la successione delle operazioni, concrete soluzioni, i mezzi di utilizzare, gli utensili ed i tempi di lavoro, garantendo il rispetto del risultato, inteso come rispetto della qualità richiesta e dei tempi di esecuzione previsti. Può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori "Qualificati", "Comuni" e/o d'Ordine" di livello/i inferiore/i senza responsabilità tecnica diretta per il lavoro da essi svolto.
- *Operativa*: quando il Lavoratore, in forza delle proprie competenze e nell'ambito delle sue mansioni, utilizza correttamente programmi, attrezzature, scegliendo la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d'intervento ecc.
- *Semplice*: quando il Lavoratore ottempera disposizioni dettagliate o ripetitive con competenze acquisite dopo breve periodo formativo e/o di affiancamento. Normalmente opera con la presenza di altro lavoratore di livello superiore.

ARTICOLO A1.4 CLASSIFICAZIONE QUADRI, IMPIEGATI ED OPERAI

Ai fini dell'applicazione e dell'interpretazione del presente contratto, per una corretta comprensione, si elencano, a titolo di mera esemplificazione non esaustiva e da interpretarsi strettamente per analogia, le classificazioni delle mansioni dei Lavoratori in funzione della singola mansione di inquadramento.

Riepilogo delle classificazioni delle categorie nei rispettivi livelli di inquadramento

CLASSIFICAZIONE	QUALIFICA		
	QUADRO	IMPIEGATO	OPERAIO
QUADRO	QUADRO	-	-
1° LIVELLO	-	FUNZIONI DIRETTIVE S	-
2° LIVELLO	-	FUNZIONI DIRETTIVE	-
3° LIVELLO	-	CONCETTO S	SPECIALIZZATO
4° LIVELLO	-	QUALIFICATI S	QUALIFICATI S
5° LIVELLO	-	QUALIFICATI	ESECUTIVI QUALIFICATI
6° LIVELLO	-	ORDINE ESECUTIVO	MANSIONE ESECUTIVE
7° LIVELLO	-		MANOVALE

Quadri:

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni articolate di rilevante importanza e responsabilità ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa per attività di alta specializzazione, coordinamento e gestione in settori fondamentali, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa stessa, a questi lavoratori è attribuita la qualifica di "Quadro" di cui alla Legge 13 marzo 1985 n. 190.

Livello 1°

Appartengono a questo livello:

Cat. Impiegati con funzioni direttive:

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni direttive che richiedono una specifica preparazione e capacità professionale con la necessaria autonomia e discrezionalità di poteri e iniziativa nell'ambito del processo di competenza) e che sono responsabili circa i risultati attesi/obiettivi da conseguire.

Livello 2°

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni di concetto inerenti attività complesse, che comportano elevata e consolidata preparazione, adeguata capacità professionale e gestionale nonché adeguata esperienza.

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni che richiedono specifiche specializzazioni ed un elevato livello di qualificazione e requisiti professionali/abilitativi.

Tali funzioni sono svolte con facoltà di decisione ed autonomia di iniziative nei limiti delle direttive generali loro impartite.

Esempi:

- Impiegato di concetto tecnico/amministrativo
- Specialista di controllo qualità, sicurezza ed ambiente
- Analista programmatore, tecnico programmatore
- Approvvigionatore
- Assistente di Direzione ● Contabile
- Coordinatore di servizi
- Ispettore
- Operatore responsabile conduzione di impianti complessi

Responsabile di gruppi operativi autonomi di medie dimensioni nei settori ambientale, pulizie, manutenzione e installazione, logistica.

Livello 3°

Appartengono a questo livello:

Categorie Impiegati e Operai

Qualifica di Concetto provetti e con significativa esperienza Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali, in condizioni di autonomia esecutiva nei limiti delle procedure valide nel campo di attività in cui operano e con possesso di capacità professionali e gestionali nonché di preparazione teorica e tecnico-pratica specialistica.

Appartengono a questo livello anche coloro che, pur lavorando essi stessi manualmente, svolgono con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive ricevute, e con apporto di capacità tecniche che comportano la conoscenza delle tecnologie del lavoro e del funzionamento degli apparati, funzioni di coordinamento e di controllo dell'attività di squadre o gruppi, se operanti in complessi diversi.

Profilo:

Lavoratori esperti che oltre a possedere tutte le caratteristiche proprie del 4° livello, compiono, con maggiore autonomia esecutiva e con l'apporto di significative competenze, operazioni su impianti o attrezzature complesse Esempi:

Tecnico responsabile di conduzione di impianti

Responsabile gruppi operativi nei settori ambientale, pulizie, manutenzione e installazione, logistica funzionale, Manutentore polivalente, addetti alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione, demuscazione anche con l'ausilio di apparecchiature per l'irrorazione di sostanze chimiche ai sensi delle disposizioni di legge in materia.

Profilo:

Impiegati che svolgono attività tecniche e amministrative caratterizzate da esperienza e elevata autonomia operativa

Esempi:

- Contabile, Contabilità cliente, preventivista
- Supervisore
- Programmatore
- Impiegati che svolgono mansioni di rapporto diretto con gli utenti con responsabilità di organizzazione e gestione di attività specifiche.

- Responsabile delle attività di vendita biglietti e di controllo degli accessi con coordinamento e controllo di più addetti;
- Responsabile di attività di reception, accoglienza, accompagnamento, custodia con coordinamento e controllo di più addetti

Livello 4°

Categoria Impiegati e
Operai Qualificati Super

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di qualificate conoscenze di tipo specialistico, esplicano attività tecnico - operative di adeguata complessità, ovvero svolgono attività amministrative, commerciali, tecniche; i lavoratori adibiti ad operazioni e compiti (esecutivi) per la cui attuazione sono richieste specifiche conoscenze tecniche e/o particolari capacità tecnico pratiche comunque acquisite, anche coordinando e sorvegliando attività svolte da altri lavoratori.

Profilo:

Lavoratori che, in autonomia ed avendo pratica dei processi, eseguono attività di natura complessa nella pulizia e manutenzione degli ambienti.

Esempi:

Laminatori, levigatori, vetrificatori di pavimenti in legno, lucidatori a piombo.

Capisquadra o capigruppo che, pur lavorando essi stessi manualmente, coordinano e sorvegliano l'attività dei lavoratori componenti la squadra, il gruppo o l'unità operativa.

Addetti a disinfezione, disinfestazione e derattizzazione, diserbo chimico etc. cui è anche demandata la preparazione dei composti sulla base delle indicazioni ricevute.

Addetti alle bonifiche ambientali dei siti e/o serbatoi e cisterne

Addetti alle potature, alle piantumazioni, alla messa in opera di palificazioni e staccionate, allo sfalcio con mezzi di potatura di potenza.

Profilo:

Lavoratori che, sulla base di indicazioni o documenti di massima equivalenti, ed avendo pratica dei processi, effettuano la conduzione di impianti con interventi di natura complessa per manovre e regolazione dei parametri.

Esempi:

- Addetti alla conduzione impianti civili ed industriali
- Operai specializzati addetti alle cabine e linee di verniciatura negli impianti industriali
- Lavoratori che eseguono attività di trasporto e movimentazione di materiali con mezzi complessi e pesanti.

- Autisti e conducenti veicoli per i quali sia previsto il possesso della patente C o superiore
 - Conducente di semoventi, pale caricatori, autogru, trattorista con patente C
 - Magazziniere che opera anche con ausilio di supporti informatici Profilo:
- Lavoratori che sulla base di indicazioni o schemi equivalenti procedono alla individuazione dei guasti, eseguono lavori di elevata precisione e di natura complessa per la riparazione, la manutenzione, la messa a punto e l'installazione di macchine e di impianti.
- Esempi:
 - Operaio specializzato manutentore, meccanico, idraulico, elettrico, edile
 - Operaio specializzato installatore di impianti, saldatore Profilo:
- Impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una specifica preparazione professionale

Esempi:

- Contabile d'ordine
- Segretario, archivista
- Operatore sistemi informatici con pacchetti integrati ● Profilo:
- Impiegati che svolgono mansioni di rapporto diretto con gli utenti con compiti di organizzazione e gestione di attività specifiche. Impiegati d'ordine che pur svolgendo direttamente mansioni affidate sono responsabili di attività di media complessità e di controllo di operatori a queste addetti.

Esempi:

- Capogruppo attività di vendita di prodotti, libri e gadget con più addetti, all'interno di aree chiuse e limitate;
- Capogruppo delle attività di vendita biglietti e di controllo degli accessi con coordinamento e controllo di più addetti;
- Capogruppo delle attività di controllo di biblioteche, sale di lettura, aree espositive e museali con funzioni di supporto agli utenti;
- addetto all'accompagnamento di gruppi di visitatori ed attività analoghe che prevedano anche la conoscenza di lingue straniere
- Addetto alla vendita di biglietti ed al controllo dell'accesso, con conoscenza di una o più lingue straniere ove richieste dall'attività
- Profilo:
- Operai responsabili di squadre e gruppi di operatori impegnati nel controllo di accessi e aree confinate.

Esempi:

- Capogruppo di operatori addetti al controllo degli accessi e dei documenti di ingresso
- Capogruppo di operatori addetti alla custodia di immobili o beni

Livello 5°

Categoria Impiegati e Operai

Qualificati esecutivi qualificati

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori qualificati, adibiti ad operazioni di media complessità (amministrative, commerciali, tecniche) per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche coordinando lavoratori inquadrati in livelli inferiori od uguali.

Profilo:

Lavoratori che eseguono attività di pulizia e manutenzione degli ambienti, chiusi ed aperti, con l'utilizzo di attrezzature e macchine operatrici complesse Esempi:

- Addetti al risanamento ambientale
- Addetti al trattamento/pulitura delle facciate
- Conducente autospazzatrici e/o macchine operatrici per le quali è richiesto il possesso della patente B - Pulitori finiti (che operano con l'uso di macchine industriali o scale e/o piattaforme aeree montate su semoventi) o polivalenti (caratterizzati da esperienza, flessibilità, più aree e servizi di intervento, utilizzo di tecniche innovative)
- Addetti alle operazioni ausiliarie alla disinfestazione, derattizzazione e disinfezione
- Addetti alla potature ed al trattamento di alberi, di siepi, agli sfalci ed alla piantumazione
- Operai qualificati addetti alle cabine e linee di verniciatura
- Operai qualificati addetti alle operazioni di sterilizzazione Profilo:

Lavoratori che sulla base di indicazioni o documenti equivalenti svolgono attività di conduzione impianti, effettuando manovre di normale difficoltà.

Esempi:

Addetti alle attività di base nella conduzione impianti civili ed industriali

Profilo:

Lavoratori che eseguono attività di trasporto e movimentazione di materiali con mezzi complessi.

Esempi:

Conducenti di autoveicoli e motocarri inferiori ai 35 quintali (per i quali non è richiesta la patente C e D)

Conduttore di carrelli elevatori per il trasporto, smistamento e sistemazione di materiali, addetto ai carri - ponte

Aiuto magazziniere

Operatori che con l'ausilio di mezzi telematici effettuano attività di movimentazione

Profilo: Addetti ai servizi alla ristorazione Profilo:

Lavoratori che, sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni, eseguono anche con l'individuazione di semplici guasti attività di manutenzione e di riparazione con normale difficoltà di esecuzione.

Esempi:

Operaio qualificato manutentore meccanico – idraulico – elettrico – edile

Operaio qualificato installatore di impianti,

saldatore Profilo:

Lavoratori che svolgono attività d'ordine di natura tecnico o amministrativa richiedenti in modo particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro Esempi:

Operatore addetto al terminale, e/o sistemi di videoscrittura

Centralinista/assistenza telefonica

Addetti al controllo dei documenti contabili relativi al controllo di materiali, addetti al controllo fatture

Fattorino addetto a mansioni semplici di segreteria Altri compiti di ufficio Profilo:

- Impiegati che pur svolgendo direttamente mansioni affidate sono responsabili di attività di media complessità e di controllo di operatori a queste addetti in musei, aree archeologiche, biblioteche.

Esempi:

Addetto alla vendita di biglietti e al controllo dell'accesso, anche con vendita di libri e gadgets Addetto

alla sala di biblioteche ed altre attività museali

Addetto al controllo di sistemi di sorveglianza e sicurezza

Addetto di attività di receptionist e accompagnamento dei visitatori

Profilo:

- Lavoratori con funzioni operative di controllo e custodia e con il coordinamento di addetti inquadrati nei livelli inferiori.

Esempi:

- Coordinatore di lavoratori addetti al controllo di accessi in fiere, mostre, teatri, impianti sportivi, aree confinate, di edifici
- Autista addetto all'accompagnamento di gruppi con automezzi di limitata capienza e senza specifiche limitazioni ed operante esclusivamente all'interno dei siti archeologici, fieristici, museali, aree ed edifici

Livello 6°

Categorie Impiegati Operai Qualifiche

Esecutivi comuni

Declaratoria Appartengono a questo livello i lavoratori che, con un breve periodo di pratica/addestramento, sono adibiti ad operazioni per la cui esecuzione si richiede il possesso di semplici conoscenze pratiche, anche con macchine e mezzi meccanici senza autorizzazione.

Appartengono a questo livello anche i lavoratori che svolgono mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale e conoscenze elementari di prodotti chimici.

Appartengono altresì a questo livello, per i primi 18 mesi di effettivo servizio, gli impiegati esecutivi che svolgono semplici attività amministrative o tecniche che non richiedono particolare preparazione.

Profilo:

Lavoratori che eseguono attività di pulizia e manutenzione degli ambienti anche con l'utilizzo di semplici attrezzature e macchine operatrici automatiche o semiautomatiche attrezzate Esempi:

- 1.1 Pulitori addetti al lavaggio con sistemi automatici o normali, addetti ai lavori di pulizia anche con l'uso di lucidatrici ed aspiratori, nonché ai lavori di pulizia dei vetri
- 1.2 Addetti al riassetto e rigoverno di locali, foresterie e assimilabili
- 1.3 Operai comuni addetti alla manutenzione, falciatura, potatura, concimazione e pulizia aree verdi
- 1.4 Conducente di piccoli mezzi di trasporto per i quali non è richiesta la patente
- 1.5 Addetti alla rotazione trasporto sacchi
- 1.6 Addetti alla selezione e/o separazione dei residui di lavorazione e/o di materiale da raccolte differenziate
- 1.7 Operai comuni addetti alla pulizia di sale operatorie, pronto soccorso, etc.
- 1.8 Operai comuni addetti alle cabine e linee di verniciatura
- 1.9 Operai comuni addetti ad altre attività ausiliarie di supporto in ambito scolastico, sanitario.

Profilo:

2. Lavoratori che effettuano attività di controllo di locali, accessi, aree delimitate, apparecchiature con strumenti prerogolati e/o predisposti Esempi:

Operai comuni addetti al controllo impianti automatici

Portiere, custode, guardiano, sorveglianza non armata

Operai comuni addetti alla reception, servizi copia
Profilo: Lavoratori che eseguono anche con mezzi a semplice conduzione il trasporto e la movimentazione e la distribuzione di materiali Esempi:

- 3.1 Addetti ai lavori di facchinaggio e movimentazione interna all'appalto
- 3.2 Operai comuni addetti ad attività di fattorinaggio
- 3.3 Addetti al carico/scarico di aeromobili e altri mezzi di trasporto nell'area confinata

Profilo:

Lavoratori che svolgono semplici attività di servizi alla ristorazione

4.1 Operai comuni addetti alle pulizie e servizi alla ristorazione

Profilo:

Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono semplici lavori di manutenzione Esempi:

- 5.1 Operaio comune manutentore, meccanico, idraulico, elettrico, edile
- 5.2 Operaio comune manutentore e

montatore Profilo:

Lavoratori che, seguendo istruzioni e procedure prestabilite, svolgono attività con compiti esecutivi semplici
Esempi:

- 6.1 dattilografia/stenodattilografia anche con video scrittura
- 6.2 compiti semplici di ufficio
- 6.3

centralino

Profilo:

Lavoratori che effettuano attività di controllo e custodia di locali, aree, beni ed attrezzature in musei, aree archeologiche, fiere, parcheggi, edifici.

Esempi:

Addetto al controllo degli accessi ed alla verifica dei relativi documenti

Addetto alla custodia degli accessi e delle sale di musei, esposizioni, parchi, aree archeologiche

Addetto al controllo degli accessi ed alla custodia in edifici privati e pubblici Addetto alla custodia di parcheggi e aree di sosta non a pagamento Livello 7°

Categoria Operai

Qualifica manovali

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori con poca o scarsa esperienza che svolgono attività semplici, a contenuto manuale, anche con attrezzature per le quali non occorrono conoscenze professionali ma è sufficiente un periodo minimo di pratica e che non necessitano di alcuna autorizzazione.

Appartengono altresì a questo livello, per i primi 18 mesi di effettivo servizio, gli operai esecutivi che svolgono semplici attività tecniche che non richiedono particolare preparazione, da destinare a qualifica superiore.

ARTICOLO A1.5 PERIODO DI PROVA

L'assunzione del Lavoratore con periodo di prova deve risultare da atto scritto. Non sono ammesse né la prorogazione, né il rinnovo, salvo quanto previsto dal comma successivo.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, per un periodo superiore a giorni 15 di calendario, il Lavoratore, previo assenso scritto Aziendale, sarà ammesso a completare il

periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi, anche superando così, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista per la prova dal presente contratto.

La durata del periodo di prova, salvo quanto precede, non potrà superare i seguenti limiti:

LIVELLO DI DESTINAZIONE	DURATA PERIODO DI PROVA
QUADRO	6 MESI DI CALENDARIO
1° LIVELLO	6 MESI DI CALENDARIO
2° LIVELLO	6 MESI DI CALENDARIO
3° LIVELLO	4 MESI DI CALENDARIO
4° LIVELLO	3 MESI DI CALENDARIO
5° LIVELLO	2 MESI DI CALENDARIO
6° LIVELLO	1 MESI DI CALENDARIO
7° LIVELLO – LAVORATORI DISCONTINUI	1 MESI DI CALENDARIO

ARTICOLO A1.6 PERIODO DI PROVA – DURATA MINIMA

Le Parti, al fine di garantire un tempo minimo di verifica dell'effettiva capacità del Lavoratore in prova, concordano a favore del Lavoratore una clausola di durata minima della stessa, pari al 50% della durata prevista dal presente Contratto, pertanto, salvo i casi di giusta causa o giustificato motivo, solo superato il 50% del periodo di prova ma entro il limite massimo della stessa, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dal Datore di Lavoro, senza obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva, ma con diritto del Lavoratore al Trattamento di Fine Rapporto maturato.

Durante il periodo di prova è in ogni caso fatto salvo il diritto di libero recesso del Lavoratore.

Durante lo svolgimento del periodo di prova, qualora ciò sia previsto dalla contrattazione di secondo livello, l'Ente Bilaterale potrà adottare iniziative per la formazione del Lavoratore, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, entro il limite di 8 ore.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.

ARTICOLO A1.7 TABELLE RETRIBUTIVE – PAGA BASE NAZIONALE MENSILE

Dalla data di stipula del presente contratto, la Paga Base Nazionale Mensile od Oraria lorda da riconoscere per 13 mensilità, per ciascun livello d'inquadramento, è la seguente:

LIVELLO DI INQUADRAMENTO	PBMN [€]
QUADRO	2015,82
1° LIVELLO	1671,18
2° LIVELLO	1442,82
3° LIVELLO	1364,97
4° LIVELLO	1297,50
5° LIVELLO	1238,68
6° LIVELLO	1178,13
7° LIVELLO	1038,00
LAVORATORI DISCONTINUI (ORARIA)	5,37

Dalla data di stipula del presente contratto, la Paga Base Nazionale Mensile od Oraria lorda da riconoscere per 13 mensilità, per ciascun livello d'inquadramento, risulta già comprensiva dell'Indennità di contingenza secondo la tabella:

LIVELLO DI INQUADRAMENTO	CONTINGENZA [€]
QUADRO	541,85
1° LIVELLO	535,75
2° LIVELLO	530,83
3° LIVELLO	527,48
4° LIVELLO	524,53
5° LIVELLO	522,17
6° LIVELLO	520,27
7° LIVELLO	518,43
LAVORATORI DISCONTINUI €/H	2,652

ARTICOLO A1.8 - INDENNITÀ DI MANCATA CONTRATTAZIONE

Secondo quanto indicato all'art. 14 del presente contratto, le Parti concordano che, nel caso di mancata contrattazione di secondo livello territoriale od aziendale, siano normalmente dovute le indennità sostitutive nella misura di seguito indicata.

La misura di dette indennità può subire variazioni e riparametrazioni esclusivamente per effetto della trattativa aziendale di cui al penultimo comma del presente articolo.

Indennità mensile di mancata contrattazione (IMC1)

Con i criteri di seguito precisati, essa è spettante per 12 mensilità all'anno a tutti i Lavoratori in forza nel mese di competenza. Per i neo assunti e per i Lavoratori cessati, quando spettante, l'indennità sarà riconosciuta dal primo mese di lavoro integralmente prestato dall'assunzione o nell'ultimo mese completamente lavorato prima della cessazione.

Si specifica che la IMC1 non è spettante ai Lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Determinazione dell'indennità mensile di mancata contrattazione

L'importo si determina moltiplicando il valore mensile VM di ciascun livello per il correttivo H dei giorni di assenza nel mese, secondo la seguente formula:

$$\text{INDENNITÀ MENSILE DI MANCATA CONTRATTAZIONE} = \text{VM} \times \text{H}$$

Determinazione del valore mensile VM per ogni livello

LIVELLO DI INQUADRAMENTO	VALORE MENSILE VM
QUADRO	69,00
1° LIVELLO	67,00
2° LIVELLO	65,00
3° LIVELLO	63,00
4° LIVELLO	60,00
5° LIVELLO	58,00
6° LIVELLO	56,00
7° LIVELLO	54,00
LAVORATORI DISCONTINUI €/H	0,200

Determinazione del correttivo H per i giorni di assenza

N° ASSENZE NEL MESE	CORRETTIVO H
0	1,00
1	0,80
2	0,60
3	0,40
4	0,20
5	0,00

La determinazione dei giorni di assenza è regolata dall'applicazione della formula seguente:

$$(OLM - Olav) / 8 = \text{N° assenze del mese}$$

nella quale si intende per:

- OLM le ore lavorabili nel mese
- OLav le ore ordinarie lavorate nel mese

Nel caso il valore ricavato dalla formula presenti un decimale dopo la virgola superiore o pari a 0,5 si avrà l'incremento di un intero giorno di assenza ulteriore, se il decimale dopo la virgola risulta essere inferiore a 0,5 non si alcun incremento dei giorni di assenza.

Ai fini del calcolo dell'indennità, oltre ai giorni effettivamente lavorati, non si considerano giorni/ore di assenza esclusivamente: i giorni di ferie;

le ore di riposo compensativo di lavoro straordinario accreditate nella "banca delle ore"; i riposi per donazione sangue;

il tempo delle assemblee sindacali retribuite; i giorni di congedo matrimoniale;

i giorni d'assenza per infortunio riconosciuto INAIL, purché non "in itinere" e purché vi sia stato il rispetto da parte del Lavoratore delle disposizioni del D.Lgs. 81/08.

Si considerano "giorni lavorati" i gruppi di 8 ore "di effettiva prestazione ordinaria" nel mese, eventualmente moltiplicata per la frazione di Tempo Parziale (TP), espressa in decimi, pari a 1 in caso di lavoro a tempo pieno, in caso di Tempo Parziale anche il valore VM sarà moltiplicato per TP.

L'indennità mensile, avendo natura premiante correlata alla presenza, è già comprensiva dei ratei mensili di retribuzione differita ed è perciò ininfluenza sul calcolo annuale della tredicesima mensilità, dell'indennità di ferie e del TFR spettante.

Indennità annuale di mancata contrattazione (IMC2)

Sarà liquidata con la retribuzione del mese di giugno di ciascun anno, con competenza nell'anno e nel mese d'erogazione, ma con base di calcolo sulle presenze dei 12 mesi di calendario dell'anno precedente, dal primo gennaio al 31 dicembre, eventualmente pro-quota dalla data di decorrenza del presente contratto.

Essa, avendo natura premiante, è già comprensiva di tutto quanto legalmente dovuto per retribuzione differita ed è, quindi, influente nella determinazione della tredicesima mensilità e dell'indennità di ferie, e non sarà utile ai fini del calcolo del TFR dovuto.

Si specifica che la IMC2 non è spettante ai Lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Determinazione dell'indennità annuale di mancata contrattazione

L'importo da riconoscere secondo la seguente formula, variabile da zero al valore massimo, si ottiene moltiplicando tutte le ore ordinarie lavorate nell'anno solare di riferimento che siano eccedenti la base di ore 1640 per l'importo del coefficiente correttivo K espresso secondo la successiva tabella in funzione del livello d'inquadramento del Lavoratore, eventualmente proporzionato alla percentuale di Tempo Parziale (TP) che deve essere calcolata in percentuale parametrata in centesimi su una base di calcolo pari ad 8 ore (ad esempio:

4 ore su 8 ore = 50% ovvero 0,50).

$$\text{INDENNITÀ ANNUALE DI MANCATA CONTRATTAZIONE} = \text{ORE ORD. LAVORATE} - 1640 \times \text{TP} \times K$$

Determinazione del valore coefficiente correttivo K per ogni livello

LIVELLO DI INQUADRAMENTO	COEFFICIENTE K [€/H]
QUADRO	2,50
1° LIVELLO	2,40
2° LIVELLO	2,30
3° LIVELLO	2,20
4° LIVELLO	2,10
5° LIVELLO	2,00
6° LIVELLO	1,90
7° LIVELLO	1,80
LAVORATORI DISCONTINUI	0,010

Ai fini della determinazione dell'indennità, s'intendono lavorate esclusivamente tutte le ore ordinarie di prestazione effettiva, oltre alle seguenti eccezioni tassative:

- le ore di infortunio sul lavoro, purché non in itinere e che vi sia stato il rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti dal D.Lgs. 81/2008;
- i giorni di congedo matrimoniale;
- le ore di rarefazione dell'orario di lavoro con addebito alla "banca delle ore";
- le ore di assemblea sindacale retribuita;
- le ore di festività infrasettimanali godute;
- i permessi di riposo per avvenuta donazione di sangue.

Inoltre, non concorrono a formare l'indennità le ore di ferie non godute pari alla differenza tra 160 e le ore di ferie effettivamente godute nell'anno.

Si specifica che per procedere al calcolo è necessario osservare che:

1. Per ciascuna retribuzione del mese di giugno il diritto all'indennità matura in proporzione alla durata del rapporto di lavoro nell'anno di calendario precedente
2. Solo i Lavoratori cessati hanno diritto alla liquidazione contestuale alla contabilizzazione delle competenze di fine rapporto, anche degli importi maturati pro-quota nel corso dell'anno di cessazione.
3. Nel caso in cui l'anno di calendario di riferimento per il calcolo, fosse stato lavorato incompleto, Lavoratore è assunto o per effetto di rapporto neutro a causa di periodo di sospensione della prestazione per aspettativa, maternità, CIGS/CIGO ecc., l'indennità spetterà in modo proporzionale al tempo effettivamente lavorabile, cioè con la "base" di ore 1640, ridotta in proporzione al rapporto tra le ore lavorabili nell'anno dal Lavoratore e le ore lavorabili previste dal calendario annuale.

Per i Lavoratori per i quali non si rileva analiticamente la presenza, le ore ordinarie lavorate" saranno desunte dalle ore lavorabili annuali per TP meno quelle di assenza, con le sole eccezioni tassative sopra indicate espresse in ore.

Resta inteso che sono in sede di trattativa aziendale di secondo livello con l'assistenza obbligatoria della Rappresentanza Sindacale gli importi sopra indicati potranno essere anche ridotti sulla base della situazione aziendale e del costo della vita regionale, in armonia dei parametri indicati al precedente articolo del presente contratto.

ARTICOLO A1.9 TRATTAMENTO ECONOMICO E INDENNITÀ DI CASSA

La retribuzione del Lavoratore è costituita dalla Retribuzione Mensile Normale detta RMN come dettagliatamente descritta al punto 4) del precedente articolo 22.

Al Lavoratore adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 giorni solari nel mese, qualora abbia obbligo di quadratura dei conti e completa responsabilità per errori con l'obbligo di farsi carico personalmente di eventuali differenze, compete, per tutto il tempo dell'incarico e della responsabilità, un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della Paga Base Nazionale Mensile, eventualmente pro quota.

ARTICOLO A1.10 SCATTI D'ANZIANITÀ E AUMENTI PERIODICI

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Azienda il Lavoratore ha diritto a 5 aumenti biennali detti "scatti di anzianità".

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d'assunzione e gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello d'inquadramento, nelle seguenti misure:

LIVELLO DI INQUADRAMENTO	IMPORTO SCATTO [€]
QUADRO	31,00
1° LIVELLO	29,50
2° LIVELLO	26,50
3° LIVELLO	25,00
4° LIVELLO	23,50
5° LIVELLO	23,00
6° LIVELLO	22,50
7° LIVELLO	22,00
LAVORATORI DISCONTINUI [€/H]	0,11

In occasione del nuovo scatto d'anzianità l'importo riportato in tabella va a sommarsi agli scatti precedenti.

In caso di passaggio di livello l'importo degli scatti già maturati si sommerà ai valori degli scatti che matureranno nel nuovo livello, entro il limite massimo complessivo di dieci scatti.

L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità.

In caso di provenienza da altro contratto collettivo nazionale di lavoro, all'atto del passaggio l'importo degli scatti d'anzianità sarà ricalcolato moltiplicando il numero degli scatti già maturati per il nuovo valore dello scatto nel nuovo livello d'inquadramento.

La retribuzione degli scatti concorre a formare la retribuzione complessivamente equivalente del Lavoratore.

Gli scatti d'anzianità non possono essere assorbiti da aumenti di merito.

Per quanto concerne i Lavoratori assunti con contratto di apprendistato, la maturazione dell'anzianità di servizio ai fini degli scatti decorre a partire del passaggio a Lavoratore qualificato

APPENDICE A2

LOGISTICA, TRASPORTI E SPEDIZIONI

ARTICOLO A2.1 AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

A titolo di esemplificazione, non esaustiva e da interpretarsi per analogia, il CCNL si applica ai seguenti Settori indicati sia per Aziende che per Cooperative:

LOGISTICA, TRASPORTI E SPEDIZIONI

ARTICOLO A2.2 QUADRI

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

Quadri: orario part-time speciale

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

L'orario di lavoro dei Quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà, salvo diverso accordo tra le Parti, in giornate lavorative di almeno 3 ore ciascuna.

Quadri: formazione e aggiornamento

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

Le Parti convengono che presso l'Ente Bilaterale si elaborino per i Quadri progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione, anche con particolare riferimento a particolari settori professionali.

Quadri: assegnazione della qualifica

L'assegnazione al Lavoratore delle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di Lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per un periodo di oltre 180 giorni di calendario. Resta inteso che, per il tempo d'assegnazione alla categoria superiore, al Lavoratore spetterà il riconoscimento della differenza tra la PBNM del livello Quadro e la PBNM del livello di appartenenza.

Quadri: assistenza sanitaria

La disciplina dei lavoratori inquadrati come Quadri è identica ed equiparata ad ogni altra categoria di lavoratori.

Quadri: polizza assicurativa

La disciplina dei lavoratori inquadrati come Quadri è identica ed equiparata ad ogni altra categoria di lavoratori.

ARTICOLO A2.3 - CLASSIFICAZIONE UNICA

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

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

Resta perciò fermo che l'assegnazione dei Lavoratori ai 9 livelli professionali dovrà effettuarsi esclusivamente rispetto alle mansioni in concreto esercitate dagli stessi, indipendentemente dalle denominazioni della mansione in uso prima dell'applicazione presente contratto.

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

Pertanto, il livello professionale sarà così determinato:

4. ricercando la declaratoria che indichi l'effettivo livello generale di autonomia, competenza e responsabilità richiesto dalla mansione;
5. individuando il profilo che, nella declaratoria, meglio si adatta alle caratteristiche effettivamente richieste al Lavoratore, anche rispetto alla sua categoria ex art. 2095 c.c.;
6. nell'individuare il profilo, si cercherà l'esemplificazione che rappresenterà il "titolo" della mansione. Per quanto precede, vi potranno essere esemplificazioni anche su più livelli, il cui contenuto professionale sarà determinato dalle rispettive diverse declaratorie e profili.

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

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

- *Rappresentativa*: quando il Lavoratore opera come "Alter Ego" dell'Imprenditore con relative deleghe di poteri e di firma in importante settore di grande Azienda od in Azienda con meno di 50 Dipendenti.
- *Organizzativa*: quando il Lavoratore effettua l'autonoma scelta di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi aziendali (mezzi, programmi, organizzazione del lavoro) e coordina gruppi di Lavoratori rispondendo del risultato dell'intero gruppo di lavoro.
- *Funzionale*: quando il Lavoratore, con le proprie specifiche ed elevate competenze, nell'ambito del proprio settore di attività sceglie programmi, procedure, alternative, linee di difesa, soluzioni tecniche ecc. Inoltre, per il proprio gruppo di lavoro specialistico ha la responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e dei risultati complessivi.
- *Esecutiva*: quando il Lavoratore, nel rispetto delle procedure e/o delle disposizioni generali ricevute, per la propria specifica competenza e fatta salva la subordinazione al Capo Ufficio/Preposto, può scegliere la successione delle operazioni, concrete soluzioni, i mezzi di utilizzare, gli utensili ed i tempi di lavoro, garantendo il rispetto del risultato, inteso come rispetto della qualità richiesta e dei tempi di esecuzione previsti. Può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori "Qualificati", "Comuni" e/o "Ordine" di livello/i inferiore/i senza responsabilità tecnica diretta per il lavoro da essi svolto.
- *Operativa*: quando il Lavoratore, in forza delle proprie competenze e nell'ambito delle sue mansioni, utilizza correttamente programmi, attrezzature, scegliendo la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d'intervento ecc.

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

ARTICOLO A2.4 CLASSIFICAZIONE QUADRI, IMPIEGATI ED OPERAI

Ai fini dell'applicazione e dell'interpretazione del presente contratto, per una corretta comprensione, si elencano, a titolo di mera esemplificazione non esaustiva e da interpretarsi strettamente per analogia, le classificazioni delle mansioni dei Lavoratori in funzione della singola mansione di inquadramento.

Riepilogo delle classificazioni delle categorie nei rispettivi livelli di inquadramento

CLASSIFICAZIONE	QUALIFICA		
	QUADRO	IMPIEGATO	OPERAIO
QUADRO	QUADRO	-	-
1° LIVELLO	-	FUNZIONI DIRETTIVE S	-
2° LIVELLO	-	FUNZIONI DIRETTIVE	-
3° LIVELLO	-	CONCETTO SA	SPECIALIZZATO PROVETTO
4° LIVELLO	-	CONCETTO S	SPECIALIZZATO
5° LIVELLO	-	CONCETTO	QUALIFICATO S
6° LIVELLO	-	ORDINE S	QUALIFICATO
7° LIVELLO	-	ORDINE	COMUNE
8° LIVELLO	OPERAIO-	ORDINE ESECUTIVO	ESECUTIVE COMUNI

Quadri

: Disposizioni generali

1. Le parti si danno atto che con la nuova definizione del livello Quadri è data attuazione al disposto della legge n.190/85 sui quadri intermedi.
2. L'azienda, ai sensi del combinato disposto dell'art.2049 Codice Civile e dell'articolo 5 della legge n.190/85, è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal Quadro nello svolgimento della propria attività.

La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza di Responsabilità Civile assicurativa.

L'azienda garantirà il Quadro dipendente, anche attraverso polizza assicurativa, finalizzata all'assistenza legale fino alla sentenza definitiva per i procedimenti civili e penali nei confronti del Quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

3. In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno la partecipazione dei singoli quadri a iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.

4. Ai quadri è riconosciuta un'indennità di funzione pari a 50,00 euro mensili lorde. Declaratoria

1. Appartengono a questo livello i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, esplicano con carattere di continuità attività direttive di rilevante importanza per l'Azienda, con un elevato grado di responsabilità diretta su obiettivi e sui risultati aziendali. Essi hanno autonomia decisionale per la soluzione di problemi caratterizzati da elevata complessità, variabilità ed eterogeneità, sulla base di politiche ed indirizzi generali impartiti dai dirigenti o dai titolari dell'azienda, richiedenti un alto grado di competenze specialistiche e/o manageriali.

2. Tali attività, che richiedono capacità di coordinamento, gestione, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione, possono essere svolte o tramite la responsabilità di unità organizzative e/o strutture professionali di rilevante importanza per l'Azienda, o attraverso l'applicazione di notevoli competenze e conoscenze tecnico-specialistiche che richiedono il più alto livello di professionalità.

3. Tale livello è previsto nell'ambito di unità produttive multifunzionali con più di 40 dipendenti ed il lavoratore per essere inquadrato in questo livello, oltre a rispondere a tutte le caratteristiche sopra dettagliate, deve avere alle proprie dipendenze almeno 5 impiegati.

Profili esemplificativi

- Responsabili di filiale, agenzia, docks e silos, capi servizio, capi reparto o capi ufficio con poteri di coordinamento, gestione, organizzazione e controllo dell'attività del ramo cui sono preposti, quando lo stesso ha le caratteristiche numeriche previste in declaratoria;
- responsabile aeroportuale delle attività di import-export e distribuzione (Air Couriers); • i gestori e reggenti autonomi di docks o silos.

Livello 1°

Declaratoria

1. Appartengono a questo livello gli impiegati sia tecnici che amministrativi, interni od esterni, che hanno funzioni direttive non rientranti in quelle previste per i quadri, nonché quelli aventi mansioni di concetto svolte in autonomia decisionale di particolare ampiezza e importanza, nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

Profili esemplificativi

- Responsabili di filiale, agenzia, docks e silos, capi servizio o capi reparto, capi movimento, ispettori, capi ufficio con mansioni di analoga importanza non rientranti nel livello superiore;
- capo contabile o contabile incaricato di compilare il bilancio di gestione dell'azienda;
- impiegati muniti di patente di spedizioniere doganale, quando la patente viene utilizzata per conto dell'azienda;
- produttori o acquirenti di traffici internazionali che svolgano, con specifiche conoscenze tecniche, lavoro autonomo ed abbiano la padronanza di lingue straniere;
- analista/programmatore responsabile della conduzione di progetti in autonomia o del centro elaborazione

dati;

- capi magazzinieri con responsabilità tecnica ed amministrativa;
- capo turno Terminal;
- capo servizio manutenzione meccanica, elettrica ed elettronica;

- capo tariffista di traffico nazionale e/o internazionale o tariffista autonomo per traffici internazionali;
- capo operatore traffico traslochi, capo traffico traslochi;
- impiegati contenzionisti e segretari di direzione in quanto abbiano le funzioni specificate nella declaratoria;
- cassiere principale o che sovrintenda a più casse;
- corrispondente in proprio in lingue estere con padronanza di almeno due lingue estere;
- incaricato della compilazione del budget aziendale;
- coordinatore aeroportuale (air couriers);
- capo centro smistamento e distribuzione (air couriers);
- responsabile di laboratorio chimico-fisico;
- responsabile di terminal container gestito direttamente dall'azienda.

Livello 2°

Declaratoria

1. Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni di concetto, che con specifica collaborazione svolgono attività amministrativa o tecnica caratterizzata da autonomia operativa e decisionale nei limiti delle direttive loro assegnate e che richiedono una particolare competenza professionale e/o formazione tecnico pratica ed una notevole esperienza nell'esercizio della funzione stessa. Profili esemplificativi

- Altri capi reparto o capi ufficio, anche distaccati;
- contabili che esplicano la loro attività con discrezionalità e autonomia per tutti gli articoli della contabilità aziendale, salvo quelli di fine gestione necessari per la formazione del bilancio;
- spedizioniere coadiutore dipendente (tessera rossa ex tessera verde);
- segretari/ assistenti di direzione con uso corrente di lingue straniere, in possesso di particolare competenza professionale;
- cassieri con responsabilità e oneri per errore;
- impiegati addetti prevalentemente alle casse anticipate e/o inoltri;
- lavoratori con mansioni autonome operanti nel settore tecnico o commerciale;
- magazzinieri con responsabilità del carico e dello scarico;
- impiegati con mansioni autonome incaricati del servizio paghe e/o stipendi;
- addetto alle attività di marketing e sviluppo commerciale;
- magazziniere – capo-piazzale responsabile del carico e dello scarico dei terminal containers;
- operatore/programmatore che esegue e controlla sulla base di istruzioni superiori e con riferimento a procedure esistenti i vari cicli di lavoro dell'elaboratore assicurando la regolarità. Traduce in programmi i problemi tecnici e/o amministrativi, componendo i relativi diagrammi;
- impiegati addetti alle spedizioni internazionali con mansioni comportanti la conoscenza specifica delle disposizioni valutarie, commerciali e doganali nel settore in cui operano, svolte con la discrezionalità propria dell'impiegato di concetto; • pianificatore carico nave;
- capo officina manutenzione;
- supervisori operativi o servizio clienti (air couriers);

- altri contenzionisti (ad esempio gli addetti alla definizione o quanto meno alla completa istruzione delle pratiche di contenzioso relative a danni e/o avarie e/o furti e/o mancanze e/o eccedenze delle merci trasportate);
- esperti operanti in imprese di controllo con conoscenza completa delle tecniche di campionamento, cernita e selezione delle merci, misurazioni, calibrazioni nel loro specifico settore di attività;
- assistenti e/o esecutori di analisi, prove chimiche, fisiche, meccaniche, organolettiche, effettuate sia in azienda che in ambienti esterni operanti in imprese di controllo;
- operatore Ced in unità articolate;
- acquisitori di traffici internazionali e/o nazionali;
- stenodattilografi in lingue estere anche operanti con sistemi di videoscrittura;
- traduttori e/o interpreti; addetti alla emissione in autonomia di lettere di vettura aeree;
- tariffisti per traffici internazionali marittimi e/o terrestri e/o tariffisti autonomi per traffici nazionali anche se si esprimono mediante codice; • capi fatturisti.

Livello 3°

Declaratoria

1. Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni di concetto o con cognizioni tecnico-pratiche inerenti all'impiantistica, alla tecnologia del lavoro ed alla utilizzazione delle macchine, o particolari capacità ed abilità conseguite mediante diplomi di istituti professionali e che guidino e controllino altri lavoratori con limitata iniziativa per il risultato e la condotta degli stessi. Inoltre, appartengono al presente livello gli operai aventi specifica professionalità ed alta specializzazione addetti alla guida di mezzi particolarmente impegnativi, alla riparazione di motori - sempre che siano in grado di effettuare il completo smontaggio e rimontaggio di qualsiasi parte di esso - e collaudo per l'esame complessivo della funzionalità degli automezzi.

Profili esemplificativi

Operai

- Conducenti di autobus, treni, autotreni o autoarticolati di portata superiore a 80 quintali e i conducenti di autocarri con portata superiore a 20 quintali muniti di gru;
- primi conducenti addetti ai trasporti eccezionali;
- gruisti addetti alle gru su automezzi semoventi di portata maggiore di 20 tonnellate;
- conduzione di macchine operatrici particolarmente complesse, con esperienza operativa sui vari tipi di terreno e operatore gru portainer di banchina polivalente per mezzi di traslazione e sollevamento con responsabilità della manutenzione ordinaria dei mezzi;
- tecnico specialista in una o più delle seguenti specializzazioni: elettrotecnica, elettronica, meccanica, impiantistica che con interpretazione critica di disegni e schemi funzionali esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativa alla costruzione e modifica di impianti e macchinari e i cui interventi risultino risolutivi;
- operatore di quadri sinottici complessi per l'introduzione, la manipolazione e la riconsegna delle merci nei silos granari portuali;
- tecnico frigorista responsabile della sala macchine e del funzionamento e manutenzione elettromeccanica degli impianti e della rete di distribuzione del freddo;
- motoristi e/o collaudatori;

- capi operai. Impiegati
- Personale ausiliario dello spedizioniere doganale che opera nell'ambito delle dogane o della sezione doganale con autorizzazione doganale;
- addetti al servizio clienti dopo adeguata esperienza (Customer Service);
- telesales dopo adeguata esperienza;
- city couriers (Air couriers) dopo adeguata esperienza;
- operatore addetto alle trilaterali automatizzate;
- assistente alla pesatura e/o taratura delle merci con certificazione;
- addetti ai campionamenti e finalizzazione dei campioni;
- addetti al controllo imballaggi con certificazione;
- pianificatore (piazzale, personale e mezzi, ferrovia); • addetti alla gestione di: contabilità generale; contabilità industriale; controllo gestione commesse;
- stipendi e paghe;
- responsabile magazzino ricambi e materiale tecnico di consumo;
- dichiaranti doganali in sottordine;
- vicemagazzinieri.

Livello 4°

Declaratoria

1. Appartengono a questo livello lavoratori che svolgono attività richiedenti preparazione risultante da diplomi di istituti o centri professionali oppure acquisita attraverso conoscenza diretta mediante una corrispondente esperienza di lavoro che consenta anche di effettuare riparazioni di notevole entità degli impianti, il loro montaggio e smontaggio in dipendenza delle riparazioni stesse. I lavoratori che con specifica collaborazione svolgono attività esecutive di natura tecnico-amministrativa che richiedono una particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro; le mansioni sono svolte con autonomia nell'esecuzione del lavoro e conseguente variabilità delle condizioni operative che si manifesta nella integrazione o nell'adattamento delle procedure assegnate alle concrete situazioni di lavoro. Profili esemplificativi

Operai

- Autisti conducenti di autobus, autotreni o autoarticolati di portata superiore a 80 quintali;
- conducenti di motobarche;
- conducenti di natanti azionati da propulsione meccanica;
- trattoristi ;
- capisquadra normalmente addetti a traslochi di mobilio ed ai trasporti eccezionali;
- addetti a gru semoventi con portata inferiore a 20 tonnellate e a gru a ponte cabinate;
- conducenti di carrelli elevatori di portata superiore a 30 quintali; lavoratori che possedendo le necessarie capacità tecniche ed adeguate esperienze professionali svolgono funzioni di: muratori provetti, falegnami provetti, idraulici provetti, elettricisti provetti, saldatori elettrici o autogeni provetti, meccanici provetti;
- esecuzione di qualsiasi lavoro di natura complessa, sulla base di indicazioni, schizzi di massima, per l'imballaggio di attrezzature, macchine o loro parti, provvedendo alla costruzione delle casse o gabbie; • imballatori;
- conducenti di autocarri con portata superiore ai 30 quintali e fino a 20 quintali se muniti di gru;
- operai specializzati d'officina;

- macchinisti frigoristi con patente e con certificato di abilitazione alle operazioni relative all'impiego di gas tossici, ove sia richiesto dalle vigenti leggi;
- conducenti con abilitazione F.S. al traino di vagoni ferroviari;
- lavoratori che, possedendo la necessaria capacità tecnica sono adibiti a condurre più mezzi meccanici tali da richiedere patenti o impegno tecnico di notevole livello con responsabilità della manutenzione ordinaria e anche altri mezzi di traslazione e movimento compreso carrelli porta containers;
- attività di operatore di piattaforma aerea;
- operazioni di magazzino con l'utilizzo anche di mappe informatiche per la gestione fisica delle merci;
- meccanici aggiustatori provetti di bilance automatiche;
- bilancisti addetti alle bilance automatiche dei soli silos portuali;
- preposti alla conduzione di nastri trasportatori dei silos che compiono lavori ed operazioni di notevole difficoltà, delicatezza e complessità e piccole riparazioni la cui corretta esecuzione richieda specifiche capacità tecnico-pratiche;
- operatori di pompe di azionamento di torrette e conduttori di pompe di aspirazione di silos;
- pesatore pubblico munito di apposita patente;
- deckman;
- capisquadra di magazzino e ribalta che coordinino più di 3 operai.

Impiegati

- Impiegati addetti alla cassa o ai prelevamenti o versamenti, con esclusione dei semplici portavalori;
- impiegati muniti di delega o di procura limitata per le operazioni ferroviarie, postali e bancarie;
- impiegati addetti al servizio di esazione, sempreché siano autorizzati a quietanzare e a versare; • personale ausiliario dello spedizioniere doganale che opera nell'ambito delle dogane o della sezione doganale con autorizzazione doganale;
- agenti esterni consegnatari di merci con il carico-scarico e spedizioni di merci;
- magazzinieri con responsabilità del carico e scarico del magazzino merci, sempreché non compiano abitualmente mansioni manuali;
- fatturisti su tariffe già stabilite anche operanti su videoterminali;
- compilatori di polizze di carico e lettere di vettura aerea anche operanti su videoterminali;
- compilatori di bolle doganali; fattorini con mansioni impiegate che prevalentemente facciano prelevamenti o versamenti in banca per l'azienda e non per terzi, pagamenti e/o incassi fatture, pagamento noli, trasporti, ecc.; • archivisti;
- telefonisti esclusivi e/o centralinisti;
- operatori su sistemi di potenzialità medio-piccola e terminalisti che eseguono operazioni di inserimento di dati per la lettura da documenti oppure che ricevono dati video o a stampa utilizzando programmi preesistenti; • city couriers junior (air couriers);
- agente di smistamento/operatore aeroportuale dopo adeguata esperienza (air couriers);
- addetti al servizio clienti junior (Customer Service);
- telesales junior;
- telescriventi in lingua italiana o su testi già predisposti in lingua estera;

- addetti alla compilazione di lettere di vettura e/o bollette di spedizione comportante la specifica conoscenza delle procedure aggiuntive come contrassegni, anticipate e altre, anche con sistemi computerizzati;
- contabili d'ordine;
- addetto alla segreteria di funzione.

Livello 5°

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono periodi di tirocinio o corsi di addestramento per compiere lavori ed operazioni delicate e complesse, la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche. I lavoratori che con mansioni d'ordine e con specifica collaborazione svolgono attività amministrative e/o tecnico-operative che richiedono una preparazione acquisibile attraverso l'esperienza di lavoro e/o la formazione professionale. Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano limitate responsabilità e autonomia.

Inoltre Appartengono a questo livello i lavoratori adibiti a lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e capacità pratiche.

Gli addetti alle attività di movimentazione merci che, fermi restando i requisiti professionali di cui sopra, impiegano attrezzature e mezzi di sollevamento complessi per i quali non è necessaria la patente di guida prevista per le aree pubbliche e con esclusione dei conducenti dei carrelli elevatori di cui ai livelli superiori. Profili esemplificativi

Operai

- Operai con mansioni multiple di magazzino e/o terminal (carico; scarico; spunta documenti, prelievo e approntamento delle merci);
- operatore di terminal contenitori che segnala i danni a contenitori, il posizionamento e la movimentazione degli stessi in base a disposizioni ricevute;
- gruisti, conduttori di gru a pulsantiera e analoghe attrezzature per la movimentazione e stivaggio delle merci;
- lavoratori che esercitando normalmente le funzioni di pesatura, sono autorizzati dall'azienda a rilasciare a terzi i documenti del peso eseguito;
- altri autisti non compresi nei livelli superiori;
- preparatori di ordini addetti anche al montaggio e riempimento di elementi prefabbricati, casse, gabbie, scatole, palette, ecc. e addetti alla reggettatura;

facchino specializzato: lavoratore che esegue le proprie mansioni con cognizioni tecnico pratiche inerenti l'utilizzazione di una pluralità di macchine, tecnologie e mezzi di sollevamento in analogia ai profili professionali del presente livello ovvero facchino con responsabilità del carico – scarico;

- conducenti di carrelli elevatori di portata inferiore a 30 q.li;
- operai qualificati quali: muratori, elettricisti, falegnami, idraulici, meccanici;
- bilancisti addetti alle bilance automatiche;
- addetti alle conduzioni di nastri trasportatori;
- personale di custodia che svolge controlli, sorveglianze e verifiche delle merci e degli impianti;
- aiuto macchinisti frigoristi;
- trattoristi;

- carrellisti;
- attività di manovratori sui raccordi ferroviari insistenti su aree geografiche intersecanti sedi stradali interpedonali;
- altricapisquadra. Impiegati
- Aiuto contabile d'ordine;
- fattorini di ufficio non rientranti nel 3° livello;
- dattilografi, anche con sistemi di videoscrittura;
- altri compilatori di lettere di vettura, bollette di spedizione, ecc., non rientranti nei livelli superiori, effettuati anche con sistemi computerizzati;
- agente di smistamento ed operatore aeroportuale junior (air couriers);
- commessi contatori di calata;
- spuntatori;
- fattorini con mansioni impiegate d'ufficio o magazzino che prevalentemente facciano prelevamenti in banca, pagamenti e incassi di fatture, pagamenti di noli, trasporti, ecc.;
- archivisti;
- centralista responsabile anche del servizio di comunicazioni automatiche (office automation) e reception aziendale;
- contabili d'ordine;
- compilatori di polizze di carico e bolle di accompagnamento e lettere di vettura.

Livello 6°

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste adeguate conoscenze professionali. Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano responsabilità e autonomia limitatamente alla corretta esecuzione del proprio lavoro. Rientrano in questo livello anche le attività di movimentazione merci e di magazzini che comportano l'utilizzo di mezzi meccanici e/o elettrici di limitata complessità che richiedono normale capacità esecutiva. Profili esemplificativi Operai

- Addetto rizzaggio/derizzaggio;
- attività di addetto al magazzino;
- facchino qualificato: lavoratore che svolge attività per abilitarsi alle quali occorre il periodo di pratica ed addestramento di cui alla declaratoria del 7 o 8° livello;
- attività di carico e scarico merci con utilizzo anche di transpallets manuali ed elettrici, conducenti di carrelli elettrici;
- semplici attività comuni di supporto alla produzione od ai servizi;
- operazioni semplici di imbragaggio di materiale o merci;
- attività di conducenti di macchine operatrici di piccole dimensioni che richiedono normale capacità esecutiva;
- attività di preparazione degli ordini (Picking) con conseguente montaggio e riempimento di elementi prefabbricati (casce, gabbie, scatole, pallet, roller ecc) e di reggettatura;

- manovra di gru che effettuano operazioni di sollevamento, trasporto e deposito di materiali o merci, ovvero operazioni di carico e scarico mezzi anche a bordo di mezzi a conduzione semplice (gru regolate a terra); • guardiani e portinai notturni e diurni con semplici compiti di sorveglianza dell'accesso agli impianti;
- uomini di garage (lavaggio vetture, riparazioni gomme, pulizia locali garage);
- operai comuni di manutenzione di garage e di officina;
- chiattaioli;
- barcaioli;
- fattorini addetti alla presa e consegna;
- attività di manutentore sui raccordi ferroviari di limitata complessità;
- manovratori di paranco a bandiera.

Impiegati

- Dattilografi;
- fattorini;
- telefonisti e centralinisti addetti ad impianti fino a tre linee esterne; • addetti a mansioni semplici di segreteria.

Livello 7°

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività produttive che richiedono limitate conoscenze professionali; le attività previste in questo livello non comportano responsabilità ed autonomia. In particolare appartengono a questo livello i lavoratori addetti alla movimentazione merci che utilizzano mezzi di sollevamento semplici.

Profili

esemplificativi

Operai

- Attività manuali di scarico e carico merci – facchino;
- recupero di contenitori ed attrezzature di imballaggio;
- comuni lavori di pulizia anche con l'ausilio di mezzi meccanici e/o elettrici;
- manovali comuni, compresi quelli di officina;
- guardiani e/o personale di custodia alla porta.

Livello 8°

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività semplici. In particolare lavoratori addetti alla movimentazione delle merci che necessitano di un periodo di addestramento pratico. Tali lavoratori se apprendisti saranno inquadrati al 7° livello dopo 24 mesi; i non apprendisti saranno invece inquadrati al 6° livello dopo 18 mesi.

ARTICOLO A2.5 - PERIODO DI PROVA

L'assunzione del Lavoratore con periodo di prova deve risultare da atto scritto. Non sono ammesse né la protrazione, né il rinnovo, salvo quanto previsto dal comma successivo.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, per un periodo superiore a giorni 15 di calendario, il Lavoratore, previo assenso scritto Aziendale, sarà ammesso a completare il

periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi, anche superando così, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista per la prova dal presente contratto.

La durata del periodo di prova, salvo quanto precede, non potrà superare i seguenti limiti:

LIVELLO DI DESTINAZIONE	DURATA PERIODO DI PROVA
QUADRO	6 MESI DI CALENDARIO
1° LIVELLO	6 MESI DI CALENDARIO
2° LIVELLO	6 MESI DI CALENDARIO
3° LIVELLO	4 MESI DI CALENDARIO
4° LIVELLO	3 MESI DI CALENDARIO
5° LIVELLO	2 MESI DI CALENDARIO
6° LIVELLO	1 MESI DI CALENDARIO
7° LIVELLO	1 MESI DI CALENDARIO
8° LIVELLO – LAVORATORI DISCONTINUI	1 MESI DI CALENDARIO

ARTICOLO A2.6 PERIODO DI PROVA – DURATA MINIMA

Le Parti, al fine di garantire un tempo minimo di verifica dell'effettiva capacità del Lavoratore in prova, concordano a favore del Lavoratore una clausola di durata minima della stessa, pari al 50% della durata prevista dal presente Contratto, pertanto, salvo i casi di giusta causa o giustificato motivo, solo superato il 50% del periodo di prova ma entro il limite massimo della stessa, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dal Datore di Lavoro, senza obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva, ma con diritto del Lavoratore al Trattamento di Fine Rapporto maturato.

Durante il periodo di prova è in ogni caso fatto salvo il diritto di libero recesso del Lavoratore.

Durante lo svolgimento del periodo di prova, qualora ciò sia previsto dalla contrattazione di secondo livello, l'Ente Bilaterale potrà adottare iniziative per la formazione del Lavoratore, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, entro il limite di 8 ore.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.

ARTICOLO A2.7 TABELLE RETRIBUTIVE – PAGA BASE NAZIONALE MENSILE

Dalla data di stipula del presente contratto, la Paga Base Nazionale Mensile od Oraria lorda da riconoscere per 13 mensilità, per ciascun livello d'inquadramento, è la seguente:

LIVELLO DI INQUADRAMENTO	PBMN [€]
QUADRO	2065,82
1° LIVELLO	1859,24
2° LIVELLO	1652,66
3° LIVELLO	1549,37
4° LIVELLO	1446,07
5° LIVELLO	1342,78
6° LIVELLO	1239,49
7° LIVELLO	1135,20
8° LIVELLO	1032,91
LIVELLO DI INQUADRAMENTO	PBMN [€/H]
LAVORATORI DISCONTINUI	5,97

Dalla data di stipula del presente contratto, la Paga Base Nazionale Mensile od Oraria lorda da riconoscere per 13 mensilità, per ciascun livello d'inquadramento, risulta già comprensiva dell'Indennità di contingenza secondo la tabella:

LIVELLO DI INQUADRAMENTO	CONTINGENZA [€]
QUADRO	545,85
1° LIVELLO	536,65
2° LIVELLO	533,83
3° LIVELLO	531,38
4° LIVELLO	528,53
5° LIVELLO	526,27
6° LIVELLO	521,27
7° LIVELLO	519,53
8° LIVELLO	515,65
LAVORATORI DISCONTINUI €/H	2,85

ARTICOLO A2.8

INDENNITÀ DI MANCATA CONTRATTAZIONE

Secondo quanto indicato all'art. 14 del presente contratto, le Parti concordano che, nel caso di mancata contrattazione di secondo livello territoriale od aziendale, siano normalmente dovute le indennità sostitutive nella misura di seguito indicata.

La misura di dette indennità può subire variazioni e riparametrazioni esclusivamente per effetto della trattativa aziendale di cui al penultimo comma del presente articolo.

Indennità mensile di mancata contrattazione (IMC1)

Con i criteri di seguito precisati, essa è spettante per 12 mensilità all'anno a tutti i Lavoratori in forza nel mese di competenza. Per i neo assunti e per i Lavoratori cessati, quando spettante, l'indennità sarà riconosciuta dal primo mese di lavoro integralmente prestato dall'assunzione o nell'ultimo mese completamente lavorato prima della cessazione.

Si specifica che la IMC1 non è spettante ai Lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Determinazione dell'indennità mensile di mancata contrattazione

L'importo si determina moltiplicando il valore mensile VM di ciascun livello per il correttivo H dei giorni di assenza nel mese, secondo la seguente formula:

$$\text{INDENNITÀ MENSILE DI MANCATA CONTRATTAZIONE} = \text{VM} \times \text{H}$$

Determinazione del valore mensile VM per ogni livello

LIVELLO DI INQUADRAMENTO	VALORE MENSILE VM
QUADRO	69,00
1° LIVELLO	67,00
2° LIVELLO	65,00
3° LIVELLO	63,00
4° LIVELLO	60,00
5° LIVELLO	58,00
6° LIVELLO	56,00
7° LIVELLO	54,00
8° LIVELLO	50,00
LAVORATORI DISCONTINUI €/H	0,200

Determinazione del correttivo H per i giorni di assenza

La determinazione dei giorni di assenza è regolata dall'applicazione della formula seguente:

$$(OLM - OLav) / 8 = N^{\circ} \text{ assenze nel mese}$$

nella quale si intende per:

- OLM le ore lavorabili nel mese
- OLav le ore ordinarie lavorate nel mese

Nel caso il valore ricavato dalla formula presenti un decimale dopo la virgola superiore o pari a 0,5 si avrà l'incremento di un intero giorno di assenza ulteriore, se il decimale dopo la virgola risulta essere inferiore a 0,5 non si alcun incremento dei giorni di assenza.

Ai fini del calcolo dell'indennità, oltre ai giorni effettivamente lavorati, non si considerano giorni/ore di assenza esclusivamente: i giorni di ferie;

le ore di riposo compensativo di lavoro straordinario accreditate nella "banca delle ore";
i riposi per donazione sangue;

il tempo delle assemblee sindacali retribuite; i giorni di congedo matrimoniale;

i giorni d'assenza per infortunio riconosciuto INAIL, purché non "in itinere" e purché vi sia stato il rispetto da parte del Lavoratore delle disposizioni del D.Lgs. 81/08.

Si considerano "giorni lavorati" i gruppi di 8 ore "di effettiva prestazione ordinaria" nel mese, eventualmente moltiplicata per la frazione di Tempo Parziale (TP), espressa in decimi, pari a 1 in caso di lavoro a tempo pieno, in caso di Tempo Parziale anche il valore VM sarà moltiplicato per TP.

L'indennità mensile, avendo natura premiante correlata alla presenza, è già comprensiva dei ratei mensili di retribuzione differita ed è perciò ininfluyente sul calcolo annuale della tredicesima mensilità, dell'indennità di ferie e del TFR spettante.

Indennità annuale di mancata contrattazione (IMC2)

Sarà liquidata con la retribuzione del mese di giugno di ciascun anno, con competenza nell'anno e nel mese d'erogazione, ma con base di calcolo sulle presenze dei 12 mesi di calendario dell'anno precedente, dal primo gennaio al 31 dicembre, eventualmente pro-quota dalla data di decorrenza del presente contratto.

Essa, avendo natura premiante, è già comprensiva di tutto quanto legalmente dovuto per retribuzione differita ed è, quindi, ininfluyente nella determinazione della tredicesima mensilità e dell'indennità di ferie, e non sarà utile ai fini del calcolo del TFR dovuto.

Si specifica che la IMC2 non è spettante ai Lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Determinazione dell'indennità annuale di mancata contrattazione

L'importo da riconoscere secondo la seguente formula, variabile da zero al valore massimo, si ottiene moltiplicando tutte le ore ordinarie lavorate nell'anno solare di riferimento che siano eccedenti la base di ore 1640 per l'importo del coefficiente correttivo K espresso secondo la successiva tabella in funzione del livello d'inquadramento del Lavoratore, eventualmente proporzionato alla percentuale di Tempo Parziale (TP) che deve essere calcolata in percentuale parametrata in centesimi su una base di calcolo pari ad 8 ore (ad esempio:

4 ore su 8 ore = 50% ovvero 0,50).

$$\text{INDENNITÀ ANNUALE DI MANCATA CONTRATTAZIONE} = (\text{ORE ORD. LAVORATE} - 1640) \times (\text{TP} \times K)$$

Determinazione del valore coefficiente correttivo K per ogni livello

LIVELLO DI INQUADRAMENTO	COEFFICIENTE K [€/H]
QUADRO	2,50
1° LIVELLO	2,40
2° LIVELLO	2,30
3° LIVELLO	2,20
4° LIVELLO	2,10
5° LIVELLO	2,00
6° LIVELLO	1,90
7° LIVELLO	1,80
8° LIVELLO	1,70
LAVORATORI DISCONTINUI	0,010

Ai fini della determinazione dell'indennità, s'intendono lavorate esclusivamente tutte le ore ordinarie di prestazione effettiva, oltre alle seguenti eccezioni tassative:

- le ore di infortunio sul lavoro, purché non in itinere e che vi sia stato il rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti dal D.Lgs. 81/2008;
- i giorni di congedo matrimoniale;
- le ore di rarefazione dell'orario di lavoro con addebito alla "banca delle ore";
- le ore di assemblea sindacale retribuita;
- le ore di festività infrasettimanali godute;
- i permessi di riposo per avvenuta donazione di sangue.

Inoltre, non concorrono a formare l'indennità le ore di ferie non godute pari alla differenza tra 160 e le ore di ferie effettivamente godute nell'anno.

Si specifica che per procedere al calcolo è necessario osservare che:

4. Per ciascuna retribuzione del mese di giugno il diritto all'indennità matura in proporzione alla durata del rapporto di lavoro nell'anno di calendario precedente
5. Solo i Lavoratori cessati hanno diritto alla liquidazione contestuale alla contabilizzazione delle competenze di fine rapporto, anche degli importi maturati pro-quota nel corso dell'anno di cessazione.
6. Nel caso in cui l'anno di calendario di riferimento per il calcolo, fosse stato lavorato incompleto, Lavoratore è assunto o per effetto di rapporto neutro a causa di periodo di sospensione della prestazione per aspettativa, maternità, CIGS/CIGO ecc., l'indennità spetterà in modo proporzionale al tempo effettivamente lavorabile, cioè con la "base" di ore 1640, ridotta in proporzione al rapporto tra le ore lavorabili nell'anno dal Lavoratore e le ore lavorabili previste dal calendario annuale.

Per i Lavoratori per i quali non si rileva analiticamente la presenza, le ore ordinarie lavorate" saranno desunte dalle ore lavorabili annuali per TP meno quelle di assenza, con le sole eccezioni tassative sopra indicate espresse in ore.

Resta inteso che sono in sede di trattativa aziendale di secondo livello con l'assistenza obbligatoria della Rappresentanza Sindacale gli importi sopra indicati potranno essere anche ridotti sulla base della situazione aziendale e del costo della vita regionale, in armonia dei parametri indicati al precedente articolo del presente contratto.

ARTICOLO A2.9

TRATTAMENTO ECONOMICO E INDENNITÀ DI CASSA

La retribuzione del Lavoratore è costituita dalla Retribuzione Mensile Normale detta RMN come dettagliatamente descritta al punto 4) del precedente articolo 22.

Al Lavoratore adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 giorni solari nel mese, qualora abbia obbligo di quadratura dei conti e completa responsabilità per errori con l'obbligo di farsi carico personalmente di eventuali differenze, compete, per tutto il tempo dell'incarico e della responsabilità, un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della Paga Base Nazionale Mensile, eventualmente pro quota.

ARTICOLO A2.10

SCATTI D'ANZIANITÀ E AUMENTI PERIODICI

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Azienda il Lavoratore ha diritto a 5 aumenti biennali detti "scatti di anzianità".

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d'assunzione e gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello d'inquadramento, nelle seguenti misure:

LIVELLO DI INQUADRAMENTO	IMPORTO SCATTO [€]
QUADRO	31,00
1° LIVELLO	29,50
2° LIVELLO	26,50
3° LIVELLO	25,00
4° LIVELLO	23,50
5° LIVELLO	23,00
6° LIVELLO	22,50
7° LIVELLO	22,00
8° LIVELLO	21,00
LAVORATORI DISCONTINUI [€/H]	0,10

In occasione del nuovo scatto d'anzianità l'importo riportato in tabella va a sommarsi agli scatti precedenti.

In caso di passaggio di livello l'importo degli scatti già maturati si sommerà ai valori degli scatti che matureranno nel nuovo livello, entro il limite massimo complessivo di dieci scatti.

L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità.

In caso di provenienza da altro contratto collettivo nazionale di lavoro, all'atto del passaggio l'importo degli scatti d'anzianità sarà ricalcolato moltiplicando il numero degli scatti già maturati per il nuovo valore dello scatto nel nuovo livello d'inquadramento.

La retribuzione degli scatti concorrerà a formare la retribuzione complessivamente equivalente del Lavoratore. Gli scatti d'anzianità non possono essere assorbiti da aumenti di merito.

Per quanto concerne i Lavoratori assunti con contratto di apprendistato, la maturazione dell'anzianità di servizio ai fini degli scatti decorrerà a partire del passaggio a Lavoratore qualificato.

APPENDICE A3

COMMERCIO, TERZIARIO, SERVIZI, TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI

ARTICOLO A3.1 AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

A titolo di esemplificazione, non esaustiva e da interpretarsi per analogia, il presente contratto si applica ai seguenti Settori, Aziende e Cooperative:

COMMERCIO- TERZIARIO, SERVIZI, TURISMO E PUBBLICI ESERCIZI

ARTICOLO A3.2 QUADRI

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

Quadri: orario part-time speciale

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

L'orario di lavoro dei Quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà, salvo diverso accordo tra le Parti, in giornate lavorative di almeno 3 ore ciascuna.

Quadri: formazione e aggiornamento

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

Le Parti convengono che presso l'Ente Bilaterale si elaborano per i Quadri progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione, anche con particolare riferimento a particolari settori professionali.

Quadri: assegnazione della qualifica

L'assegnazione al Lavoratore delle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di Lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per un periodo di oltre 180 giorni di calendario. Resta inteso che, per il tempo d'assegnazione alla categoria superiore, al Lavoratore spetterà il riconoscimento della differenza tra la PBNM del livello Quadro e la PBNM del livello di appartenenza. *Quadri: assistenza sanitaria*

La disciplina dei lavoratori inquadrati come Quadri è identica ed equiparata ad ogni altra categoria di lavoratori

Quadri: polizza assicurativa

La disciplina dei lavoratori inquadrati come Quadri è identica ed equiparata ad ogni altra categoria di lavoratori

ARTICOLO A3.3 CLASSIFICAZIONE UNICA

I lavoratori, dipendenti: Quadri, Impiegati ed Operai, sono compresi in un'unica scala classificatoria articolata su 9 livelli.

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

Resta perciò fermo che l'assegnazione dei Lavoratori ai 9 livelli professionali dovrà effettuarsi esclusivamente rispetto alle mansioni in concreto esercitate dagli stessi, indipendentemente dalle denominazioni della mansione in uso prima dell'applicazione presente contratto.

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

Pertanto, il livello professionale sarà così determinato:

7. ricercando la declaratoria che indichi l'effettivo livello generale di autonomia, competenza e responsabilità richiesto dalla mansione;
8. individuando il profilo che, nella declaratoria, meglio si adatta alle caratteristiche effettivamente richieste al Lavoratore, anche rispetto alla sua categoria ex art. 2095 c.c.;
9. nell'individuato profilo, si cercherà l'esemplificazione che rappresenterà il "titolo" della mansione. Per quanto precede, vi potranno essere esemplificazioni anche su più livelli, il cui contenuto professionale sarà determinato dalle rispettive diverse declaratorie e profili.

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

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

- *Rappresentativa*: quando il Lavoratore opera come "Alter Ego" dell'Imprenditore con relative deleghe di poteri e di firma in importante settore di grande Azienda od in Azienda con meno di 50 Dipendenti.
- *Organizzativa*: quando il Lavoratore effettua l'autonoma scelta di quanto necessario al raggiungimento degli obiettivi aziendali (mezzi, programmi, organizzazione del lavoro) e coordina gruppi di Lavoratori rispondendo del risultato dell'intero gruppo di lavoro.
- *Funzionale*: quando il Lavoratore, con le proprie specifiche ed elevate competenze, nell'ambito del proprio settore di attività sceglie programmi, procedure, alternative, linee di difesa, soluzioni tecniche ecc. Inoltre, per il proprio gruppo di lavoro specialistico ha la responsabilità della disciplina del lavoro, della formazione dei sottoposti e dei risultati complessivi.
- *Esecutiva*: quando il Lavoratore, nel rispetto delle procedure e/o delle disposizioni generali ricevute, per la propria specifica competenza e fatta salva la subordinazione al Capo Ufficio/Preposto, può scegliere la successione delle operazioni, concrete soluzioni, i mezzi di utilizzare, gli utensili ed i tempi di lavoro, garantendo il rispetto del risultato, inteso come rispetto della qualità richiesta e dei tempi di esecuzione previsti. Può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori "Qualificati", "Comuni" e/o d'Ordine" di livello/i inferiore/i senza responsabilità tecnica diretta per il lavoro da essi svolto.
- *Operativa*: quando il Lavoratore, in forza delle proprie competenze e nell'ambito delle sue mansioni, utilizza correttamente programmi, attrezzature, scegliendo la sequenza delle lavorazioni, le tecniche d'intervento ecc.
- *Semplice*: quando il Lavoratore ottempera disposizioni dettagliate o ripetitive con competenze acquisite dopo breve periodo formativo e/o di affiancamento. Normalmente opera con la presenza di altro lavoratore di livello superiore.

ARTICOLO A3.4 CLASSIFICAZIONE QUADRI, IMPIEGATI ED OPERAI

Ai fini dell'applicazione e dell'interpretazione del presente contratto, per una corretta comprensione, si elencano, a titolo di mera esemplificazione non esaustiva e da interpretarsi strettamente per analogia, le classificazioni delle mansioni dei Lavoratori in funzione della singola mansione di inquadramento.

Riepilogo delle classificazioni delle categorie nei rispettivi livelli di inquadramento

CLASSIFICAZIONE	QUALIFICA		
	QUADRO	IMPIEGATO	OPERAIO
QUADRO	QUADRO	-	-
1° LIVELLO	-	FUNZIONI DIRETTIVE S	-
2° LIVELLO	-	FUNZIONI DIRETTIVE	-
3° LIVELLO	-	CONCETTO SA	SPECIALIZZATO PROVETTO
4° LIVELLO	-	CONCETTO S	SPECIALIZZATO
5° LIVELLO	-	CONCETTO	QUALIFICATO S
6° LIVELLO	-	ORDINE S	QUALIFICATO
7° LIVELLO	-	ORDINE	COMUNE
8° LIVELLO	-	ORDINE ESECUTIVO	MANSIONE ESECUTIVE
OP. VEN. 1 ^A CAT.	-	CONCETTO SA	-
OP. VEN. 2 ^A CAT.	-	CONCETTO S	-
OP. VEN. 3 ^A CAT.	-	CONCETTO	-
LAV. DISCONTINUI	-	ORDINE ESECUTIVO	MANSIONE ESECUTIVE

Quadri:

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni articolate di rilevante importanza e responsabilità ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa per attività di alta specializzazione, coordinamento e gestione in settori fondamentali, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa stessa, a questi lavoratori è attribuita la qualifica di "Quadro" di cui alla Legge 13 marzo 1985 n. 190, dirigente di strutture turistico – ricettive o assimilabili.

Livello 1°

Appartengono a questo livello:

1. capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale; capo centro EDP;
2. gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o magazzino a prezzo unico;
3. responsabile laureato in chimica - farmacia previsto dalle leggi sanitarie per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali;
4. analista sistemista;
5. gerente o capo di officina o di sede assistenziale con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa;
6. responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
7. responsabile marketing nelle aziende di pubblicità;
8. responsabile pubbliche relazioni nelle aziende di pubblicità;
9. responsabile ricerche di mercato nelle aziende di pubblicità;
10. responsabile ufficio studi nelle aziende di pubblicità;
11. responsabile commerciale testate nelle concessionarie di pubblicità con compiti di promozione, coordinamento, supporto e controlli produttori;
12. copywriter nelle agenzie di pubblicità;
13. art director nelle agenzie di pubblicità;
14. producer-tv-cine-radio nelle agenzie di pubblicità;
15. account executive nelle agenzie di pubblicità;
16. media planner nelle agenzie di pubblicità;
17. public relation executive nelle agenzie di pubblicità;
18. research executive nelle agenzie di pubblicità;
19. tecnico stampa responsabile di un servizio produzione nelle agenzie di pubblicità;
20. product manager;
21. coordinatore di prodotto nelle aziende di ricerche di mercato;
22. esperto di sviluppo organizzativo;
23. Responsabile di Ristorante, intendendosi per tale colui che, in strutture particolarmente complesse dotate di ristorante con elevato livello di servizio, sovrintende, coordina e gestisce tutta l'attività relativa al ristorante stesso, collaborando alla progettazione della linea di ristorazione e curando la promozione del ristorante anche attraverso idonee azioni di marketing e di relazioni esterne;
24. Responsabile dei Servizi prenotazione, intendendosi per tale colui che, in strutture articolate e complesse coordina con adeguata conoscenza professionale dell'organizzazione del settore turistico, l'attività del servizio, sovrintende alla sua gestione, con particolare riferimento ai sistemi di comunicazione, contribuendo a impostarne e svilupparne le politiche, curando i rapporti con i grandi utenti e gli interlocutori del servizio stesso;
25. Responsabile Vendite centralizzate, intendendosi per tale colui che, operando nell'ambito di strutture commerciali articolate e complesse nonché avvalendosi di qualificate conoscenze professionali, coordina e sovrintende all'attività della rete di vendita, avendo cura che siano rispettate le politiche commerciali ed implementati gli obiettivi di marketing dell'azienda;
26. Responsabile Tecnico di area;
27. Analista Sistemista, intendendosi per tale quel lavoratore che sia in grado di svolgere la propria attività in assoluta autonomia tecnica anche se secondo indirizzi di progetto, vale a dire una serie coordinata di procedure atte alla risoluzione completa ed integrata di un sistema informativo aziendale;
28. Responsabile del coordinamento dei servizi di ricevimento e portineria;
29. Capo cuoco responsabile del coordinamento di più cucine;
30. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione;

Livello 2°

Appartengono a questo livello:

1. ispettore;
2. Cassiere principale che sovrintenda a più casse;
3. propagandista scientifico;
4. corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;
5. addetto alla esecuzione di progetti o di parti di essi;
6. capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
7. contabile con mansioni di concetto;
8. segretario di direzione con mansioni di concetto;
9. consegnatario responsabile di magazzino;
- 10.

- agente acquirente nelle aziende di legname; 11. agente esterno consegnatario delle merci; 12. determinatore di costi; 13. estimatore nelle aziende di arte e antichità; 14. spedizioniere patentato; 15. enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario; 16. chimico di laboratorio;
17. capitano di rimorchiatore; 18. tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico; 19. interprete o traduttore simultaneo; 20. creatore di bozzetti, creatore-redattore di testi pubblicitari; 21. collaudatore e/o accettatore: il lavoratore che in piena autonomia provvede ad effettuare la prova e la diagnosi dell'autoveicolo, predispone il piano di lavorazione, effettua il controllo di accettazione e quello di delibera, provvede a valutare il costo della riparazione e ad intrattenere con la clientela rapporti rappresentativi nell'ambito della sua specifica funzione; 22. impaginatore di concessionarie di pubblicità che definisce il menabò di impaginazione del giornale o strumento equivalente, in contatto o collegamento con la redazione dell'editore anche tramite sua tipografia; 23. segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo; 24. programmatore di pubblicità cinema nelle concessionarie di pubblicità;
25. art-buyer nelle agenzie di pubblicità; 26. organizzatore traffic (progress) nelle agenzie di pubblicità;
27. visualizer nelle agenzie di pubblicità; 28. assistente copywriter nelle agenzie di pubblicità; 29. assistente art director nelle agenzie di pubblicità; 30. assistente account executive nelle agenzie di pubblicità; 31. assistente media planner nelle agenzie di pubblicità; 32. tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità; 33. capo piazzale: coordina su specifico incarico del gestore il personale e le vendite in quegli impianti che per struttura ed importanza richiedono tale funzione; svolge inoltre le normali mansioni di pompista specializzato; 34. programmatore analista; 35. programmatore di officina: il lavoratore che svolge congiuntamente i seguenti compiti: coordina l'attività di più linee di accettazione e, sulla base di piani di lavorazione sulle singole commesse predisposte dai vari accettatori, pianifica, in piena autonomia operativa, l'attività dell'officina, ne predispone il piano di lavoro stabilendo la sequenza degli interventi sui singoli autoveicoli, determina autonomamente i relativi tempi di consegna e fornisce i dati e le relative imputazioni dei costi per la contabilità di officina; 36. supervisore di processo nelle aziende di ricerche di mercato; 37. supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerche di mercato; 38. assistente del product manager; 39. internal auditor; 40. EDP auditor; 41. specialista di controllo di qualità; 42. revisore contabile; 43. analista di procedure organizzative; 44. Capo ricevimento; 45. Primo portiere; 46. Primo maitre; 47. Capo cuoco; 48. Prima governante; 49. Capo Barman; 50. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Livello 3°

Appartengono a questo livello:

1. steno-dattilografo in lingue estere; 2. disegnatore tecnico; 3. figurinista; 4. vetrinista; 5. creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi; 6. commesso stimatore di gioielleria; 7. ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell'art. 140, R.D. 27/7/1934, n. 1265; ottico patentato a norma degli artt. 30, 31, 32 R.D. 31/5/1928, n. 1334; 8. meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge; 9. commesso di libreria che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario dell'azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia; 10. addetto a pratiche doganali e valutarie; 11. operaio specializzato provetto; 12. addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato; 13. operaio specializzato provetto nel settore

automobilistico: il meccanico riparatore di gruppo/i (elettrico e/o meccanico e/o idraulico e/o alimentazione), nonché l'addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore), che svolgono le mansioni in autonomia operativa, sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico economico, nell'ambito di specifiche direttive aziendali, le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti e ne effettuano la delibera funzionale; 14. operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità: tecnico cine-TV; tecnico proiezione; 15. sportellista nelle concessionarie di pubblicità; 16. commesso specializzato provetto anche nel settore alimentare: personale con mansioni di concetto, di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa e adeguata determinante iniziativa, con l'incarico di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: fornire attive azioni di consulenza per il buon andamento dell'attività commerciale, assicurare nell'ambito delle proprie mansioni l'ottimale gestione delle merceologie affidategli, intervenendo sulla composizione degli stocks e sulla determinazione dei prezzi, intrattenere rapporti commerciali e di vendita al pubblico anche attraverso opportune azioni promozionali, espletare operazioni di incasso, porre la sua esperienza al fine dell'addestramento e della formazione professionale degli altri lavoratori; 17. operatore di elaboratore con controllo di flusso; 18. schedatore flussista; 19. contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi; 20. programmatore minutatore di programmi; 21. addetto al controllo del materiale in entrata e uscita che organizza lo stoccaggio dei prodotti e le attività dei preparatori di commissioni, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami; 22. operaio specializzato provetto, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami; 23. il manutentore meccanico, il manutentore elettrico, l'aggiustatore, il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con l'interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o impianti, curandone la messa a punto ed effettuando la delibera funzionale; 24. il primo operatore di linea di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, incaricato, oltre che dei compiti propri della mansione, di svolgere congiuntamente, in condizioni di autonomia operativa i seguenti compiti: operare, scegliendo il lavoro da compiere, interventi su organi, apparati e/o impianti con la relativa prova di avviamento, effettuare eventualmente su qualsiasi tipo di apparecchiatura operazioni consistenti in sostanziali riparazioni, messe a punto, verifiche e manutenzioni, contribuire con la sua esperienza all'addestramento e alla formazione professionale degli altri operatori; 25. addetto alla distribuzione dei fascettari, nell'ambito dei reparti di lavorazione con controllo delle spedizioni, nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche; 26. conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti che, in condizioni di autonomia operativa, svolge anche funzioni di manutenzione e riparazione dell'automezzo in dotazione; 27. operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato; 28. rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato; 29. tecnico riparatore del settore elettrodomestici: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e

valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuando la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda; 30. tecnico riparatore del settore macchine per ufficio: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine ed apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuando la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda; 31. macellaio specializzato provetto: è il lavoratore con specifiche ed adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorico e tecnico-pratica che, in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni assegnate, esegue con perizia tutte le seguenti fasi di lavoro: taglio anatomico, disossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco; 32. Segretario ricevimento cassa o amministrazione; 33. Portiere unico; 34. Segretario con funzioni di portineria; 35. Cuoco unico; 36. Sotto capo cuoco; 37. Governante unica; 38. Capo operaio; 39. Primo barman; 40. Maitre; 41. Capo centralinista; 42. Barman unico; 43. Economo e/o magazziniere consegnatario non considerati nei livelli superiori; 44. Portiere di notte; 45. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Livello 4°

Appartengono a questo livello:

1. contabile d'ordine; 2. cassiere comune; 3. traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte); 4. astatore; 5. controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni; 6. operatore meccanografico; 7. commesso alla vendita al pubblico; 8. addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari): addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci (NOTA 3); 9. addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari); 10. commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione; 11. magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita; 12. indossatrice; 13. estetista, anche con funzioni di vendita; 14. stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria; 15. propagandista di prodotti con mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico; 16. esattore, esclusi i fattorini e portapacchi autorizzati a riscuotere l'importo della merce all'atto della consegna; 17. pittore o disegnatore esecutivo; 18. allestitore esecutivo di vetrine e display; 19. addetto al ricevimento ed esecuzione delle mansioni di bordo; 20. autotrenista conducente di automezzi pesanti; 21. banconiere di spacci di carne; 22. operaio specializzato; 23. specialista di macelleria gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita; 24. allestitore di commissioni nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche; 25. telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione del

calcolatore; 26. addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche; 27. addetto al collaudo: lavoratore che effettua prove sull'autoveicolo ed operazioni di semplice collaudo sempre su istruzioni del capo officina o del collaudatore senza compiti di diagnosi; 28. pompista specializzato: attende alla erogazione dei carburanti ed alla vendita di tutti i prodotti esitati dal punto di vendita; attende ai servizi di assistenza tecnica, piccola manutenzione e ricambi nei confronti dell'utenza; provvede alla riscossione con responsabilità di cassa, alla fatturazione, alla pulizia del proprio posto di lavoro; fornisce informazioni ed assistenza; 29. operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami: a) il primo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il primo operatore su cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, l'operatore di macchina ossitaglio a pantografo automatica, il primo operatore di linea di taglio e foratura travi, il primo operatore di linea a bandellare o di profilatura, i quali tutti con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, compiono lavori di preparazione, di avviamento e di conduzione dell'impianto, affidato eventualmente anche ad altro personale, con la predisposizione di strumenti di misura ed intervento durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie; b) addetto ai mezzi di trasporto e movimento: il manovratore di autogrù che effettua manovre di precisione per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali; il conduttore di carrello elevatore appositamente attrezzato per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali alloggiati su cantilever; il conduttore di locomotore (anche in collegamento con le FF.SS) per il trasporto di materiali su vagoni che effettua anche semplici interventi di registrazioni e manutenzione con mezzi disponibili a bordo; il manovratore di gru a carroponte o a cavalletto, per la movimentazione di materiali, attrezzato con mezzi speciali che richiedono grande precisione ed elevata complessità per il sollevamento, trasporto, ribaltamento, posizionamento dei materiali (ragni per rottame, grandi elettromagneti, pinze ribalta coils, pinze grappa coils, oppure con altre attrezzature, quando ciò avvenga con equivalente capacità professionale tale da conseguire gli stessi risultati consentiti dall'uso dei mezzi speciali di cui sopra); c) il montatore di coltelli per linea di taglio longitudinale che scegliendo la successione delle operazioni - sulla scorta delle disposizioni ricevute - provvede al montaggio dei coltelli circolari formando e predisponendo la testata per il taglio dei coils; d) il demolitore alla fiamma nel settore dei rottami che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, effettua la demolizione dei capannoni industriali o di altre strutture complesse che richiedano interventi di analogo contenuto professionale; e) operatore alla pressa cesoia nel settore dei rottami; f) operatore al frantoio nel settore dei rottami; g) il qualificatore di prodotti metalsiderurgici che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, esegue oltre le rilevazioni dimensionali, prove di normale difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche dei materiali scegliendo i mezzi e le modalità di esecuzione e con l'ausilio di apparecchiature mobili, da predisporre, se del caso, e provvede alla registrazione dei dati; h) il manutentore meccanico, elettrico, aggiustatore, riparatore che con cognizioni tecnico-pratiche comunque acquisite, individuando guasti di normale rilevazione, esegue lavori di media complessità per la riparazione, la manutenzione elettrico e/o meccanica, la messa a punto di macchine o di impianti; 30. addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche; 31. operatore di processo nelle aziende di ricerche di mercato; 32. Guardarobiera unica

consegnataria; 33. Portiere (ex secondo portiere ed ex turnante); 34. Cuoco capo partita; 35. Chef de rang, sala, piani, vini, trinciatore; 36. Seconda governante; 37. Barman-barwoman; 38. Capo lavandaio, Dispensiere, Cantiniere e Caffettiere; 39. Centralinista lingue estere,; 40.

Capo garage; 41. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Livello 5°

Appartengono a questo livello:

1. fatturista; 2. preparatore di commissioni; 3. informatore negli istituti di informazioni commerciali; 4. addetto di biblioteca circolante; 5. addetto al controllo delle vendite; 6. addetto ai negozi o filiali di esposizioni; 7. addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione di libri, riviste e giornali e le agenzie giornalistiche; 8. pratico di laboratorio chimico; 9. dattilografo; 10. archivist, protocollista; 11. schedarista; 12. codificatore (traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.); 13. operatore di macchine perforatrici e verificatrici; 14. campionarista, prezzista (addetto alla compilazione dei listini dell'azienda); 15. addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste; 16. addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche; 17. addetto al controllo e alla verifica delle merci; 18. addetto al centralino telefonico; 19. aiuto-commesso nelle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumeria, pizzerie, alimentari misti, negozi e rivendite di ortaggi e frutta, negozi e spacci di prodotti della pesca, esercizi al dettaglio di latte e derivati); 20. aiuto banconiere di spacci di carne; 21. Addetto ai negozi o filiali di esposizione (NOTA 4); 22. conducente di autovetture; 23. addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tali l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio; 24. addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari), per i primi 18 mesi di servizio; 25. operaio qualificato; 26. operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro ed acciai, metalli non ferrosi e rottami: a) il secondo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il secondo operatore alla cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, il secondo operatore alla linea di taglio e foratura travi, il secondo operatore alla linea a bandellare o profilare, i quali tutti, sorvegliando le macchine operatrici, compiono anche operazioni di preparazione, avviamento e conduzione coadiuvando il primo operatore;
- b) l'operatore su macchine operatrici non richiedenti elevate capacità professionali, che provvede, sulla base di dettagliate istruzioni, ad effettuare manovre di normale difficoltà per la realizzazione del ciclo di lavorazione, il tagliatore alle seghe meccaniche anche con avanzamento automatico, il tagliatore con ossitaglio manuale o semi-automatico, l'addetto alle presse, il sagomatore di tondo per cemento armato, l'addetto alla piegatrice e l'addetto alla cesoia a ghigliottina; il tagliatore alla fiamma; c) l'operatore su impianti di legatura e impilamento automatico; d) il manovratore di gru a ponte e di gru a cavalletto con normali attrezzature per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali; e) l'addetto alla manovra vagoni; f) il conduttore di carrelli elevatori; g) il pesatore che provvede, con qualsiasi tipo di pesa, a pesare il materiale e alle relative registrazioni di peso; h) il manutentore meccanico o elettrico che esegue le operazioni di manutenzione e semplici riparazioni di guasti

ripetitivi; 27. addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche; 28. Assistente ai bagnanti (ex marinaio di salvataggio); 29. Cassiere bar ristorante; 30. Giardiniere; 31. Pulitore, lavatore a secco; 32. Lavandaio unico; 33. Capo stiratrice, cucitrice, rammendatrice o unica; 34. Caffettiere, dispensiere, cantiniere o unici; 35. Facchino di notte; 36. Guardiano di notte anche con compiti di controllo alla porta e movimento clienti; 37. Cameriera sala e piani, intendendosi per tale colei che oltre ad assolvere alle tradizionali mansioni di pulizia e riassetto delle camere e degli ambienti comuni, operi anche nel servizio di ristorazione; 38. Demi Chef de Rang laddove il servizio di sala sia organizzato in ranghi; 39. Cuoco, Cameriere, Barista, intendendosi per tali coloro che prestano la propria attività in aziende alberghiere nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, operando tali aziende con menù fisso ed avendo le prestazioni fornite carattere semplice e ripetitivo sia per quanto riguarda la preparazione dei cibi sia per quanto riguarda la somministrazione degli alimenti e bevande, come ad esempio avviene in molte aziende alberghiere minori; 40. Operatore pizza, intendendosi per tale il lavoratore che presta la propria attività in aziende nelle quali la natura e la struttura del servizio di ristorazione, per la semplicità dei modelli organizzativi adottati, ovvero per i processi operativi standardizzati, non ha caratteristiche tali da richiedere l'impiego delle figure professionali previste ai livelli superiori, in quanto, sulla base delle specifiche fornite e di limitate ricette, provvede alla preparazione e cottura di impasti già predisposti, alla somministrazione, alle operazioni di cassa e riassetto della postazione di lavoro e delle relative attrezzature; 41. Assistente di portineria; 42. Addetto alla sicurezza (discoteche, locali da ballo, ecc.), intendendosi per tale chi, all'interno di locali notturni, sale da ballo e attività similari, sulla base di precise istruzioni, assicura l'ordinato afflusso e deflusso della clientela ed opera per la tutela dei beni dell'azienda; 43. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Livello 6°

Appartengono a questo livello:

1. dimostratore (addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali); 2. usciere; 3. imballatore; 4. impaccatore; 5. conducente di motofurgone; 6. conducente di motobarca; 7. guardiano di deposito; 8. fattorino; 9. portapacchi con o senza facoltà di esazione; 10. custode; 11. avvolgitore; 12. Addetto di cucina con mansioni di supporto nella preparazione dei cibi e di riassetto e pulizia delle dotazioni e degli ambienti di lavoro; 13. Addetto al self-service, tavola calda, banco bar e sala non diplomato; 14. Addetto portineria; 15. Lavandaio; 16. Conduttore; 17. Garagista; 18. Rammendatrice, cucitrice, stiratrice; 19. Facchino ai piani, ai saloni, ai bagagli; 20. Cameriera ai piani, intendendosi per tale colei che assolve alle operazioni di riassetto, pulizia dei piani e delle camere, ivi compreso il rifornimento delle relative dotazioni; 21. Cameriera villaggi turistici; 22. Addetto mensa personale; 23. Vetturiere; 24. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Livello 7°

Appartengono a questo livello: addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici; personale di fatica e/o pulizia addetto alla sala, cucina, office, magazzino e relative dotazioni; Vestiarista; Addetto al mangano ed alla stiratura con apparecchi automatici; Commissioniere; altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione

Livello 8°

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività manuali semplici per le quali non occorrono conoscenze professionali nonché i lavoratori di cui al 7° livello, di 1° assunzione del settore,

ivisual merchandiser, i tagliatori di vegetali, i lavoratori che eseguono mansioni di guardiania o di attesa e custodia, i guardiani diurni e notturni, uscieri, custodi, garzoni. Tale livello può essere utilizzato per inquadramenti di norma a livelli superiori, ma costituisce livello d'ingresso per il lavoratore. Tale durata potrà essere sino ad massimo di 18 mesi in caso di contingenze aziendali concordate con la rappresentanza sindacale ove presente; altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione

ARTICOLO A3.5 OPERATORI DI VENDITA, VIAGGIATORI – CLASSIFICAZIONE

Agli effetti del presente contratto si considera:

- a) Operatore di vendita di 1ª categoria: l'impiegato di Concetto SA che, oltre ad avere tutte le caratteristiche dell'Operatore di Vendita di 2ª categoria, coordina un gruppo di altri Operatori di Vendita con responsabilità dei risultati anche formativi.
- b) Operatore di vendita di 2ª categoria: l'impiegato di concetto S assunto stabilmente da una Azienda con l'incarico di viaggiare per la trattazione con la clientela e la ricerca della stessa, anche effettuando il collocamento degli articoli per i quali ha avuto incarico;
- c) Operatore di vendita di 3ª categoria: l'impiegato di concetto assunto stabilmente dall'Azienda con l'incarico di collocare gli articoli trattati dalla medesima, anche quando provveda contemporaneamente alla loro diretta consegna.

All'operatore di vendita potranno essere assegnati anche compiti alternativi e/o complementari all'attività diretta di vendita, quali la promozione, la propaganda, l'assistenza al punto di vendita. L'eventuale assegnazione dei compiti anzidetti non comporterà aggravii alle preesistenti situazioni lavorative individuali e dovrà essere motivata da reali esigenze tecniche della distribuzione

ARTICOLO A3.6 OPERATORI DI VENDITA, VIAGGIATORI – ASSUNZIONE

Fermo restando quanto già previsto dal presente contratto, la lettera di assunzione dell'Operatore di Vendita dovrà contenere:

- il periodo di tempo minimo annuale per cui l'Azienda si impegna a tenere in viaggio l'operatore di vendita;
- eventuali compiti dell'operatore di vendita durante il periodo in cui non viaggia, tenuto presente che non debbono essere affidate allo stesso mansioni incompatibili con la sua qualifica;
- i rapporti derivanti dall'eventuale uso di automezzi;
- l'ambito operativo provvigionale (zona, prodotti, ecc.) ed i profili provvigionali;
- i limiti d'uso dell'autovettura aziendale concessa, o di uso e rimborso per l'autovettura personale per motivi di lavoro.

ARTICOLO A3.7 OPERATORI DI VENDITA, VIAGGIATORI – PROVVIGIONI

L'Operatore di Vendita sarà retribuito con una parte di retribuzione fissa mensile, come precisato nella tabella retributiva del presente contratto, ed una parte variabile, o provvigioni, correlata al fatturato conseguito dall'Operatore di Vendita. La retribuzione variabile, o provvigione, sarà regolamentata nella lettera di assunzione o nel Contratto di secondo livello; in ogni caso, non potranno essere dedotti dall'importo a cui è raggugliata la provvigione gli sconti di valuta accordati per condizioni di pagamento, né altre spese di qualsiasi natura non addebitate in fattura al cliente. Le provvigioni, a raggiungimento degli obiettivi

concordati, dovranno garantire un importo pari ad almeno il 7% della Paga Base Nazionale Mensile spettante nel periodo considerato.

Le Parti, vista l'evidente natura incentivante della provvigione e la sua aleatorietà, sin da ora prevedono per tali somme l'applicabilità dei benefici di Legge in tema di detassazione e decontribuzione, fermo restando l'obbligo di un accordo territoriale di secondo livello, sottoscritto dalle Parti territoriali contraenti, che recepisca quanto precede. Le provvigioni saranno dovute anche per gli affari conclusi dall'Azienda con terzi che l'operatore di vendita aveva in precedenza acquisito come clienti per gli affari dello stesso tipo, o appartenenti alla zona o categoria di sua competenza. L'operatore di vendita ha diritto alla provvigione sugli affari conclusi dopo la data di scioglimento del contratto, se la proposta sia pervenuta all'Azienda o direttamente all'operatore di vendita in data antecedente la cessazione, o gli affari siano conclusi entro sei mesi dalla data di scioglimento del contratto e la conclusione dell'affare sia da ricondurre prevalentemente all'attività dell'operatore di vendita stesso. In tali casi la provvigione è dovuta solo all'operatore di vendita precedente, salvo che specifiche circostanze rendano equo ripartire la provvigione tra gli operatori di vendita intervenuti. Ai soli fini del diritto alla provvigione, le proposte d'ordine s'intendono accettate se non confermate per iscritto dall'Azienda entro 60 giorni dalla data di ricevimento. In caso si siano verificati eventi che facciano dubitare della solvibilità del cliente (es. elevazione protesti), l'Azienda può rifiutarsi di evadere l'ordine ed all'operatore di vendita non spetta alcuna provvigione.

Le provvigioni maturate vanno liquidate entro la fine di ogni trimestre.

Entro l'ultimo giorno del mese successivo alla scadenza del trimestre considerato, l'Azienda invierà all'operatore di vendita il conto provvigioni, con l'indicazione degli elementi essenziali in base ai quali è stato effettuato il calcolo, nonché il relativo importo, con l'adempimento delle formalità richieste dalle vigenti norme fiscali.

L'Azienda ha l'obbligo di fornire tutte le informazioni per la verifica sulla liquidazione entro e non oltre 30 giorni dalla richiesta dell'operatore di vendita. L'Operatore di Vendita dovrà rispettare i prezzi, le condizioni di fornitura, la zona assegnata ed i criteri di politica commerciale dell'Azienda. Qualora le informazioni richieste non siano fornite dall'Azienda entro 60 giorni dalla reiterazione della richiesta, l'operatore di vendita ha diritto di richiedere la risoluzione del contratto per grave inadempimento da parte dell'Azienda.

Le provvigioni per affari conclusi con clienti della zona dell'operatore di vendita, in occasione di fiere o mostre, possono essere ridotte fino ad un massimo del 50%. In tal caso la riduzione deve risultare da apposita clausola contrattuale. La provvigione spetta all'operatore di vendita od al rappresentante anche per gli affari che non hanno avuto esecuzione per causa imputabile all'Azienda. L'operatore di vendita è tenuto a restituire le provvigioni corrispostegli dall'Azienda solo nelle ipotesi e nella misura in cui sia certo che l'affare non troverà esecuzione per cause non imputabili all'Azienda.

Ove l'Azienda ed il cliente si accordino per non dare in tutto o in parte esecuzione all'affare, l'operatore di vendita ha diritto alla provvigione piena per la parte eseguita e nella misura del 50% per la parte ineseguita.

Le parti possono concordare una provvigione diversa per determinati affari individuati di volta in volta o per gruppi di clienti. Tale pattuizione deve essere concordata per iscritto.

ARTICOLO A3.8 - PERIODO DI PROVA

L'assunzione del Lavoratore con periodo di prova deve risultare da atto scritto. Non sono ammesse né la prorogazione, né il rinnovo, salvo quanto previsto dal comma successivo.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, per un periodo superiore a giorni 15 di calendario, il Lavoratore, previo assenso scritto Aziendale, sarà ammesso a completare il

periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 3 mesi, anche superando così, per effetto della sola interruzione, la durata massima complessiva di calendario prevista per la prova dal presente contratto.

La durata del periodo di prova, salvo quanto precede, non potrà superare i seguenti limiti:

LIVELLO DI DESTINAZIONE	DURATA PERIODO DI PROVA
QUADRO	6 MESI DI CALENDARIO
1° LIVELLO	6 MESI DI CALENDARIO
2° LIVELLO	6 MESI DI CALENDARIO
3° LIVELLO – OPERATORE VENDITA 1 ^A CAT.	4 MESI DI CALENDARIO
4° LIVELLO – OPERATORE VENDITA 2 ^A CAT.	3 MESI DI CALENDARIO
5° LIVELLO – OPERATORE VENDITA 3 ^A CAT.	2 MESI DI CALENDARIO
6° LIVELLO	1 MESI DI CALENDARIO
7° LIVELLO	1 MESI DI CALENDARIO
8° LIVELLO E LAVORATORI DISCONTINUI	1 MESI DI CALENDARIO

ARTICOLO A3.9 PERIODO DI PROVA – DURATA MINIMA

Le Parti, al fine di garantire un tempo minimo di verifica dell'effettiva capacità del Lavoratore in prova, concordano a favore del Lavoratore una clausola di durata minima della stessa, pari al 50% della durata prevista dal presente Contratto, pertanto, salvo i casi di giusta causa o giustificato motivo, solo superato il 50% del periodo di prova ma entro il limite massimo della stessa, il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento dal Datore di Lavoro, senza obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva, ma con diritto del Lavoratore al Trattamento di Fine Rapporto maturato.

Durante il periodo di prova è in ogni caso fatto salvo il diritto di libero recesso del Lavoratore.

Durante lo svolgimento del periodo di prova, qualora ciò sia previsto dalla contrattazione di secondo livello, l'Ente Bilaterale potrà adottare iniziative per la formazione del Lavoratore, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, entro il limite di 8 ore.

Trascorso il periodo di prova, senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione s'intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato, a tutti gli effetti, nell'anzianità di servizio.

ARTICOLO A3.10 TABELLE RETRIBUTIVE – PAGA BASE NAZIONALE MENSILE

Dalla data di stipula del presente contratto, la Paga Base Nazionale Mensile od Oraria lorda da riconoscere per 13 mensilità, per ciascun livello d'inquadramento, è la seguente:

LIVELLO DI INQUADRAMENTO	PBMN [€]
QUADRO	2230,24
1° LIVELLO	1910,43
2° LIVELLO	1650,54
3° LIVELLO	1550,37
4° LIVELLO	1435,17
5° LIVELLO	1340,56
6° LIVELLO	1230,32
7° LIVELLO	1140,89
8° LIVELLO	1020,11
OPERATORE VENDITA 1 ^A CAT.	1430,85
OPERATORE VENDITA 2 ^A CAT.	1310,44
OPERATORE VENDITA 3 ^A CAT.	1191,04
LIVELLO DI INQUADRAMENTO	PBMN [€/H]
LAVORATORI DISCONTINUI	6,07

Dalla data di stipula del presente contratto, la Paga Base Nazionale Mensile od Oraria lorda da riconoscere per 13 mensilità, per ciascun livello d'inquadramento, risulta già comprensiva dell'Indennità di contingenza secondo la tabella:

LIVELLO DI INQUADRAMENTO	CONTINGENZA [€]
QUADRO	539,85
1° LIVELLO	536,23
2° LIVELLO	529,83
3° LIVELLO	526,34
4° LIVELLO	523,22
5° LIVELLO	521,18
6° LIVELLO	519,87
7° LIVELLO	517,12
8° LIVELLO	515,47
OPERATORE VENDITA 1 ^A CAT.	525,32
OPERATORE VENDITA 2 ^A CAT.	522,76
OPERATORE VENDITA 3 ^A CAT.	520,60
LAVORATORI DISCONTINUI €/H	2,832

ARTICOLO A3.11 - INDENNITÀ DI MANCATA CONTRATTAZIONE

Secondo quanto indicato all'art. 14 del presente contratto, le Parti concordano che, nel caso di mancata contrattazione di secondo livello territoriale od aziendale, siano normalmente dovute le indennità sostitutive nella misura di seguito indicata.

La misura di dette indennità può subire variazioni e riparametrazioni esclusivamente per effetto della trattativa aziendale di cui al penultimo comma del presente articolo.

Indennità mensile di mancata contrattazione (IMC1)

Con i criteri di seguito precisati, essa è spettante per 12 mensilità all'anno a tutti i Lavoratori in forza nel mese di competenza. Per i neo assunti e per i Lavoratori cessati, quando spettante, l'indennità sarà riconosciuta dal primo mese di lavoro integralmente prestato dall'assunzione o nell'ultimo mese completamente lavorato prima della cessazione.

Si specifica che la IMC1 non è spettante ai Lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Determinazione dell'indennità mensile di mancata contrattazione

L'importo si determina moltiplicando il valore mensile VM di ciascun livello per il correttivo H dei giorni di assenza nel mese, secondo la seguente formula:

$$\text{INDENNITÀ MENSILE DI MANCATA CONTRATTAZIONE} = \text{VM} \times \text{H}$$

Determinazione del valore mensile VM per ogni livello

LIVELLO DI INQUADRAMENTO	VALORE MENSILE VM
QUADRO	69,00
1° LIVELLO	67,00
2° LIVELLO	65,00
3° LIVELLO	63,00
4° LIVELLO	60,00
5° LIVELLO	58,00
6° LIVELLO	56,00
7° LIVELLO	54,00
8° LIVELLO	50,00
OPERATORE VENDITA 1 ^A CAT.	65,00
OPERATORE VENDITA 2 ^A CAT.	60,00
OPERATORE VENDITA 3 ^A CAT.	55,00
LAVORATORI DISCONTINUI €/H	0,200

Determinazione del correttivo H per i giorni di assenza

La determinazione dei giorni di assenza è regolata dall'applicazione della formula seguente:

$$(OLM - OLav) / 8 = N^{\circ} \text{ assenze del mese}$$

nella quale si intende per:

- OLM le ore lavorabili nel mese
- OLav le ore ordinarie lavorate nel mese

Nel caso il valore ricavato dalla formula presenti un decimale dopo la virgola superiore o pari a 0,5 si avrà l'incremento di un intero giorno di assenza ulteriore, se il decimale dopo la virgola risulta essere inferiore a 0,5 non si alcun incremento dei giorni di assenza.

Ai fini del calcolo dell'indennità, oltre ai giorni effettivamente lavorati, non si considerano giorni/ore di assenza esclusivamente: i giorni di ferie;

le ore di riposo compensativo di lavoro straordinario accreditate nella "banca delle ore"; i riposi per donazione sangue;

il tempo delle assemblee sindacali retribuite; i giorni di congedo matrimoniale;

i giorni d'assenza per infortunio riconosciuto INAIL, purché non "in itinere" e purché vi sia stato il rispetto da parte del Lavoratore delle disposizioni del D.Lgs. 81/08.

Si considerano "giorni lavorati" i gruppi di 8 ore "d'effettiva prestazione ordinaria" nel mese, eventualmente moltiplicata per la frazione di Tempo Parziale (TP), espressa in decimi, pari a 1 in caso di lavoro a tempo pieno, in caso di Tempo Parziale anche il valore VM sarà moltiplicato per TP.

L'indennità mensile, avendo natura premiante correlata alla presenza, è già comprensiva dei ratei mensili di retribuzione differita ed è perciò ininfluenza sul calcolo annuale della tredicesima mensilità, dell'indennità di ferie e del TFR spettante.

Indennità annuale di mancata contrattazione (IMC2)

Sarà liquidata con la retribuzione del mese di giugno di ciascun anno, con competenza nell'anno e nel mese d'erogazione, ma con base di calcolo sulle presenze dei 12 mesi di calendario dell'anno precedente, dal primo gennaio al 31 dicembre, eventualmente pro-quota dalla data di decorrenza del presente contratto.

Essa, avendo natura premiante, è già comprensiva di tutto quanto legalmente dovuto per retribuzione differita ed è, quindi, ininfluenza nella determinazione della tredicesima mensilità e dell'indennità di ferie, e non sarà utile ai fini del calcolo del TFR dovuto.

Si specifica che la IMC2 non è spettante ai Lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Determinazione dell'indennità annuale di mancata contrattazione

L'importo da riconoscere secondo la seguente formula, variabile da zero al valore massimo, si ottiene moltiplicando tutte le ore ordinarie lavorate nell'anno solare di riferimento che siano eccedenti la base di ore 1640 per l'importo del coefficiente correttivo K espresso secondo la successiva tabella in funzione del livello di inquadramento del Lavoratore, eventualmente proporzionato alla percentuale di Tempo Parziale (TP) che deve essere calcolata in percentuale parametrata in centesimi su una base di calcolo pari ad 8 ore (ad esempio: 4 ore su 8 ore = 50% ovvero 0,50).

INDENNITÀ ANNUALE DI MANCATA CONTRATTAZIONE = ORE ORD. LAVORATE – 1640×TP ×K
Determinazione del valore coefficiente correttivo K per ogni livello

LIVELLO DI INQUADRAMENTO	COEFFICIENTE K [€/H]
QUADRO	2,50
1° LIVELLO	2,40
2° LIVELLO	2,30
3° LIVELLO	2,20
4° LIVELLO	2,10
5° LIVELLO	2,00
6° LIVELLO	1,90
7° LIVELLO	1,80
8° LIVELLO	1,70
OPERATORE VENDITA 1 ^A CAT.	2,20
OPERATORE VENDITA 2 ^A CAT.	2,10
OPERATORE VENDITA 3 ^A CAT.	2,00
LAVORATORI DISCONTINUI	0,010

Ai fini della determinazione dell'indennità, s'intendono lavorate esclusivamente tutte le ore ordinarie di prestazione effettiva, oltre alle seguenti eccezioni tassative:

- le ore di infortunio sul lavoro, purché non in itinere e che vi sia stato il rispetto da parte del Lavoratore degli obblighi previsti dal D.Lgs. 81/2008;
- i giorni di congedo matrimoniale;
- le ore di rarefazione dell'orario di lavoro con addebito alla "banca delle ore";
- le ore di assemblea sindacale retribuita;
- le ore di festività infrasettimanali godute;
- i permessi di riposo per avvenuta donazione di sangue.

Inoltre, non concorrono a formare l'indennità le ore di ferie non godute pari alla differenza tra 160 e le ore di ferie effettivamente godute nell'anno.

Si specifica che per procedere al calcolo è necessario osservare che:

7. Per ciascuna retribuzione del mese di giugno il diritto all'indennità matura in proporzione alla durata del rapporto di lavoro nell'anno di calendario precedente
8. Solo i Lavoratori cessati hanno diritto alla liquidazione contestuale alla contabilizzazione delle competenze di fine rapporto, anche degli importi maturati pro-quota nel corso dell'anno di cessazione.
9. Nel caso in cui l'anno di calendario di riferimento per il calcolo, fosse stato lavorato incompleto, Lavoratore è assunto o per effetto di rapporto neutro a causa di periodo di sospensione della prestazione per aspettativa, maternità, CIGS/CIGO ecc., l'indennità spetterà in modo proporzionale al tempo effettivamente lavorabile, cioè con la "base" di ore 1640, ridotta in proporzione al rapporto tra le ore lavorabili nell'anno dal Lavoratore e le ore lavorabili previste dal calendario annuale.

Per i Lavoratori per i quali non si rileva analiticamente la presenza, le ore ordinarie lavorate" saranno desunte dalle ore lavorabili annuali per TP meno quelle di assenza, con le sole eccezioni tassative sopra indicate espresse in ore.

Resta inteso che sono in sede di trattativa aziendale di secondo livello con l'assistenza obbligatoria della Rappresentanza Sindacale gli importi sopra indicati potranno essere anche ridotti sulla base della situazione aziendale e del costo della vita regionale, in armonia dei parametri indicati al precedente articolo del presente contratto.

ARTICOLO A3.12 TRATTAMENTO ECONOMICO E INDENNITÀ DI CASSA La retribuzione del Lavoratore è costituita dalla Retribuzione Mensile Normale detta RMN come dettagliatamente descritta al punto 4) del precedente articolo 22.

Al Lavoratore adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità e per almeno 15 giorni solari nel mese, qualora abbia obbligo di quadratura dei conti e completa responsabilità per errori con l'obbligo di farsi carico personalmente di eventuali differenze, compete, per tutto il tempo dell'incarico e della responsabilità, un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% della Paga Base Nazionale Mensile, eventualmente pro quota.

ARTICOLO A3.13 SCATTI D'ANZIANITÀ E AUMENTI PERIODICI Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Azienda il Lavoratore ha diritto a 5 aumenti biennali detti "scatti di anzianità". Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data d'assunzione e gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello d'inquadramento, nelle seguenti misure

LIVELLO DI INQUADRAMENTO	IMPORTO SCATTO [€]
QUADRO	31,00
1° LIVELLO	29,50
2° LIVELLO	26,50
3° LIVELLO	25,00
4° LIVELLO	23,50
5° LIVELLO	23,00
6° LIVELLO	22,50
7° LIVELLO	22,00
8° LIVELLO	21,00
OPERATORE VENDITA 1 ^A CAT.	25,00
OPERATORE VENDITA 2 ^A CAT.	24,00
OPERATORE VENDITA 3 ^A CAT.	23,00
LAVORATORI DISCONTINUI [€/H]	0,10

In occasione del nuovo scatto d'anzianità l'importo riportato in tabella va a sommarsi agli scatti precedenti.

In caso di passaggio di livello l'importo degli scatti già maturati si sommerà ai valori degli scatti che matureranno nel nuovo livello, entro il limite massimo complessivo di dieci scatti.

L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità.

In caso di provenienza da altro contratto collettivo nazionale di lavoro, all'atto del passaggio l'importo degli scatti d'anzianità sarà ricalcolato moltiplicando il numero degli scatti già maturati per il nuovo valore dello scatto nel nuovo livello d'inquadramento.

La retribuzione degli scatti concorre a formare la retribuzione complessivamente equivalente del Lavoratore.

Gli scatti d'anzianità non possono essere assorbiti da aumenti di merito.

Per quanto concerne i Lavoratori assunti con contratto di apprendistato, la maturazione dell'anzianità di servizio ai fini degli scatti decorre a partire del passaggio a Lavoratore qualificato.