

CCNL Agenzie Private del Settore Distribuzione, Recapito e Servizi Postali

VERBALE DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CCNL 4 APRILE 2002 PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE PRIVATE OPERANTI NEL SETTORE DELLA DISTRIBUZIONE, DEL RECAPITO E DEI SERVIZI POSTALI

In data 17 maggio 2007, presso la sede della FISE di Roma

Tra

FISE, rappresentata dal Presidente FISE-Are ing. Michele Florio, dai VicePresidenti Valentina Menghini ed Ettore Calogero, dal funzionario di settore Donatello Miccoli e dalla delegazione trattante costituita da Cinzia Spaziani, Armando Rampani, Antonio Cammarota

e

SLC-CGIL, rappresentata da Emilio Miceli, Carla Pecchioni, Riccardo Ferraro, Graziano Benedetti, presenti i rappresentanti territoriali ed aziendali Stefano Cardinali, Albino Nicolini, Sandro Lugini, Agostino Auricchio, Enzo Masiero, Giulio Gilardi, Luca Melograni, Massimo Tomassetti, Gianfranco Antonini, Alfredo Mazzetta, Marco Rossi, Alessandro Tarozzo, Gaetano Lupoli, Fabio Giurati;

SLP-CISL, rappresentata da Mario Petitto, Bruno Palombo, Luca Burgalassi, Sebastiano Cappuccio, Lorenzo Galbiati e Bruno Pinto, presenti i rappresentanti territoriali ed aziendali Cono Fusca, Alessandro Gallo, Silvestro Tardoni, Silvia Rellini;

UILpost, rappresentata da Amicone Ciro, Bonomo Donato, Caiulo Mario, Laganà Rocco Antonio, Piani Maurizio, Solfaroli C. Claudio, Tiberia Luigi, Alesci Antonino, Alotti Walter, Canepari Tiziana, Canosa Antonio Giuseppe, Carnimeo Gemma, Castaldo Antonio, Ciocia Pasquale, Colitta Armando, Contento Giuseppe, Cusenza L. Francesco, De Rosa Giovanni, Dho Stefano, Di Benedetto Antonio, Di Bennardo Carmelo, Esigibili Armando, Esposito Pina Rosa, Ferrari Carmelino, Fraioli Gian Luca, Giordani Paolo, Giurandella Vincenzo, Giusti Giampaolo, Ienco Antonio, Imperato Aurelio, Lo Sardo Antonino, Martucci Francesco, Massa Roberto, Medde Angelo, Melito Giuseppe, Miele Antonio, Nardi Renzo, Nota Pasquale, Pace Sandro, Palumbo Carmelo, Panaroni Roberto, Panerai Stefania, Panno Gerardo, Poliandri Luigi, Quaglierini Flavio, Riccio Paolo, Rogialli Claudio, Rosset Maurizio, Sirianni Fabrizio, Spettatori Michele, Tiberia Danilo, Vannoli Maurizio, Ventola Carmine.

UIL-TRASPORTI, rappresentata da Claudio Tarlazzi, Ubaldo Conti segretari nazionali, Enrico Cimmino e Sergio Tarabù coordinatori nazionali, Attilio Chiesa, Giuseppe Filippone, Stefano Ladogana segretari regionali e dalle rsa/rsu Michele Carnevale, Mauro Colla, Aldo D'oria, Vittorio Tamman, Maurizio Romano,

si è stipulata la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per le imprese private operanti nel settore della distribuzione, del recapito e dei servizi postali 4 aprile 2002, in applicazione di quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le parti convengono sulla necessità di sviluppare adeguate iniziative congiunte o comunque convergenti rivolte a individuare gli strumenti idonei a garantire da parte di tutte le imprese del settore l'applicazione del presente CCNL, nonché delle norme di legge sul rapporto di lavoro, anche ai fini della salvaguardia dei livelli occupazionali.

In vista della liberalizzazione del mercato, per meglio regolarlo, evitando fenomeni distorsivi tra imprese con ricadute negative per i lavoratori, le parti concordano sulla necessità di addivenire, attraverso opportuni processi di armonizzazione delle normative contrattuali esistenti, ad un contratto di settore.

ART. 1 - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI - PROCEDURE E SEDI DI COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE INDIVIDUALI E PLURIME

A) Premessa

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993, ne realizza, per quanto di competenza del contratto collettivo nazionale di categoria, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali attribuendo all'autonomia collettiva delle parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante la costante ricerca, ai diversi livelli e con diversi strumenti, del metodo del confronto, al quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto.

2. Le parti, nel riconoscere la propria titolarità nella stipula del CCNL e di ogni altro accordo di interesse nazionale, convengono che la contrattazione aziendale di 2° livello riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL e potrà pertanto essere svolta per le sole materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del contratto collettivo nazionale di lavoro in conformità ai criteri e alle procedure ivi indicate.

3. In applicazione dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, del quale le parti stipulanti dichiarano il pieno recepimento, sono titolari della contrattazione aziendale di 2° livello, negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le RSU costituite ai sensi del medesimo Accordo interconfederale.

4. Le aziende possono essere assistite e rappresentate dalle associazioni industriali cui sono iscritte o conferiscono mandato.

5. Pertanto, nella consapevolezza dell'importanza del ruolo che le relazioni sindacali assumono anche al fine di contribuire alla soluzione dei complessi problemi del settore, si conviene sull'opportunità di istituire articolati livelli di incontro fra le parti stipulanti il presente contratto, per l'esame di specifiche tematiche di interesse settoriale.

B) Livello nazionale

1. Ferme restando l'autonomia e le rispettive distinte attribuzioni delle imprese e delle organizzazioni sindacali, le parti stipulanti convengono di promuovere, di norma annualmente, incontri a livello nazionale al fine di:

- esaminare le scelte tecnologiche ed i relativi riflessi sull'occupazione, con particolare riferimento a quella giovanile e femminile;

- esaminare la possibilità di realizzare programmi formativi e/o di qualificazione professionale dei lavoratori, in relazione alle modifiche dell'organizzazione del lavoro;

- realizzare monitoraggi sulla situazione complessiva del comparto, con particolare riferimento ai criteri di selezione qualitativa delle imprese, nell'obiettivo di individuare le possibili opportune iniziative per l'armonizzazione e il miglioramento, a livello nazionale, delle regolamentazioni nel settore;

- esaminare gli sviluppi prodotti dalle modificazioni legislative e normative introdotte in previsione ed in attuazione della Direttiva europea sulla liberalizzazione dei servizi postali, ai conseguenti provvedimenti delle competenti istituzioni italiane, alla conseguente evoluzione di Poste Italiane SpA nonché alle nuove politiche di mercato a livello nazionale ed internazionale;

Le parti, nel seguire l'evoluzione e lo svolgimento del mercato, nel caso in cui Poste Italiane SpA decidesse di affidare alcuni lavori attraverso l'istituto dell'appalto, si incontreranno per suggerire soluzioni alla stazione appaltante che consentano un corretto svolgimento della leale concorrenza tra le imprese; si incontreranno inoltre per esaminare qualità e quantità degli investimenti, qualità e quantità dell'occupazione.

2. In questo sistema di relazioni industriali, viene istituita la commissione paritetica nazionale per le relazioni industriali formata da rappresentanti della FISE e delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.

3. La Commissione analizza con la periodicità richiesta dai problemi in discussione le questioni che possono avere rilevanza ai fini di un equilibrato sviluppo del settore con particolare riferimento ai livelli occupazionali e alla corretta gestione ed applicazione del CCNL.

4. La Commissione si pone come obiettivo l'esame dell'andamento del settore in relazione all'evoluzione delle tipologie di servizi ed analizza nei vari comparti i miglioramenti tecnologici possibili nell'esecuzione dei lavori, nonché la valutazione delle prospettive produttive conseguente o programmi globali di investimento.

5. La Commissione conviene sull'opportunità che siano realizzate azioni positive in materia di parità uomo-donna nel settore, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635, dalla legge n.903/77 e dalla legge n. 125/91.

6. In presenza di rilevanti fenomeni di riconversione e ristrutturazione aziendale che possono comportare la riqualificazione del personale, la Commissione li esaminerà per individuare possibili soluzioni idonee ai fini di cui sopra.

7. La Commissione individua altresì:

a) le iniziative formative connesse con l'inserimento di lavoratori extracomunitari purchè in regola con le disposizioni di legge in materia di immigrazione e collocamento nonché con le normative vigenti per l'assunzione del personale dipendente;

b) le iniziative volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro ed interventi atti a far cessare tali comportamenti nonché a salvaguardare i diritti dei dipendenti molestati.

C) Livello regionale

1. Qualora sulle materie di cui sopra emergano problematiche particolari che interessino aree caratterizzate da una significativa concentrazione di aziende, dette problematiche formeranno oggetto di esame specifico tra le parti in sede regionale.

D) Livello territoriale

1. Su richiesta di una delle parti saranno concordati incontri fra i rappresentanti delle organizzazioni stipulanti per l'esame di problemi specifici che abbiano significativi riflessi per i singoli territori allo scopo di:

- concretizzare le iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale, anche in riferimento alle indicazioni espresse a livello nazionale;

- assumere le necessarie iniziative in materia di controllo e prevenzione malattie nonché, in generale, in materia di sicurezza sul lavoro, alla luce delle norme di legge vigenti e degli Accordi interconfederali.

E) Livello aziendale

1. L'impresa fornirà informazioni alla rappresentanza sindacale:

- sull'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori alla luce delle norme legislative e contrattuali in vigore;
- sulla consistenza numerica dell'organico e sui diversi tipi di rapporto di lavoro esistenti in azienda;
- sull'andamento dell'occupazione femminile, con le relative possibili azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità nel rispetto di quanto previsto dalla legge n. 125/91;
- sulle crisi aziendali che abbiano riflessi sull'occupazione e/o sulla mobilità dei lavoratori.

2. Nel corso di appositi incontri fra l'impresa e la rappresentanza sindacale formeranno oggetto di esame e confronto preventivo:

- gli eventuali programmi di addestramento e di aggiornamento professionale del personale, conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie e/o trasformazioni tecnologiche;
- l'eventuale nuova articolazione dei servizi in relazione alle modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi stessi, nonché le ricadute sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro e sulla professionalità dei lavoratori indotte da innovazioni tecnologiche, ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali;
- le possibili soluzioni in materia di mobilità e flessibilità nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;
- l'andamento del lavoro straordinario;
- la programmazione, possibilmente entro il 30 aprile di ogni anno, del periodo di riposo annuale per ferie in relazione alle esigenze dei servizi e, in particolare, del periodo di ferie di due settimane da far fruire al lavoratore nel periodo 1° giugno-30 settembre;
- l'eventuale necessità di determinare le priorità nella concessione dei permessi per frequentare i corsi di studio di cui all'art. 24;
- l'attuazione delle modulistiche di orario definite dal vigente CCNL.

PROCEDURE E SEDI DI COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE INDIVIDUALI E PLURIME

1. Le parti, riaffermando il comune convincimento che un positivo andamento delle relazioni sindacali vada correlato anche alla predisposizione di idonei strumenti che antepongano i momenti di esame e verifica delle varie problematiche alle fasi di conflittualità e che, comunque, le eventuali divergenze in merito alla interpretazione delle norme contrattuali e di legge disciplinanti il rapporto di lavoro - eccezion fatta per quelle di cui all'art. 54 - devono essere rimesse per la loro definizione alle parti stipulanti, convengono di attenersi alle procedure di seguito indicate per la composizione delle controversie.

a) Livello aziendale o di unità produttiva

1. Quando il lavoratore ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro può chiedere che la questione venga esaminata tra la Direzione aziendale e la rappresentanza sindacale cui abbia conferito specifico mandato.

2. Qualora si tratti di controversia plurima la richiesta di instaurare la presente procedura può essere assunta dalla rappresentanza sindacale.

3. Per controversie plurime si intendono le vertenze su questioni relative al rapporto di lavoro e riguardanti una pluralità di dipendenti.

4. La richiesta di esame della questione avviene per iscritto, tramite la presentazione di apposita domanda che deve contenere l'indicazione della norma in ordine alla quale si intende proporre reclamo ed i motivi del reclamo stesso.

5. Entro 10 giorni dalla data di ricevimento della domanda, la Direzione aziendale convoca il lavoratore e la rappresentanza sindacale eventualmente interessata in caso di controversia individuale ovvero con la rappresentanza sindacale in caso di controversia plurima, per l'esame di cui al comma precedente.

6. Entro 10 giorni successivi al primo incontro, tale fase dovrà essere ultimata e sarà redatto uno specifico verbale.

7. Solo in caso di controversia plurima, per le questioni non risolte la procedura proseguirà secondo le modalità e i tempi di cui ai successivi livelli territoriale e nazionale.

b) Livello territoriale

1. In caso di controversia plurima insorta a livello aziendale o di unità produttiva, le questioni non risolte saranno esaminate in un incontro a livello territoriale tra i rappresentanti dell'Associazione Datoriale, le competenti Organizzazioni Sindacali territoriali e la rappresentanza sindacale aderenti alle Organizzazioni Nazionali firmatarie del contratto.

2. Tale fase dovrà terminare entro i 10 giorni successivi alla data di formalizzazione della conclusione dell'esame in sede aziendale o di unità produttiva.

3. Al termine di tale fase sarà redatto uno specifico verbale.

c) Livello nazionale

1. Permanendo il disaccordo, la controversia plurima sarà sottoposta all'esame delle competenti Organizzazioni Nazionali, presente la competente rappresentanza sindacale, che si concluderà entro i 15 giorni successivi alla data di formalizzazione della conclusione dell'esame a livello territoriale.

2. Le parti stipulanti fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, non potranno adire l'autorità giudiziaria o le autorità amministrative ispettive sulle materie oggetto della controversia plurima né si potrà fare ricorso ad agitazioni del personale di qualsiasi tipo né da parte aziendale verrà data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

3. Decorsi inutilmente i termini di cui sopra - e comunque trascorsi 35 giorni dopo la data del primo incontro a livello aziendale o di unità produttiva per l'esame delle controversie plurime - la procedura si considererà definitivamente conclusa.

Art. 2 - COSTITUZIONE DELLA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA (RSU).

1. Le parti stipulanti dichiarano il pieno recepimento dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, in attuazione anche di quanto previsto dal protocollo interconfederale 23 luglio 1993.
2. Le RSU possono essere costituite nelle imprese aventi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del protocollo interconfederale 23 luglio 1993.
3. Le RSU subentrano alle RSA e ai loro dirigenti nelle titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.
4. La RSU e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del CCNL sono legittimate a negoziare il contratto collettivo aziendale di lavoro di 2° livello nelle materie, con le procedure, le modalità e nei limiti stabiliti dal CCNL applicato nell'impresa nonché dal protocollo interconfederale 23 luglio 1993.
5. Copia degli eventuali accordi collettivi di 2° livello è rimessa dalle aziende, tramite la FISE, alle OO.SS. nazionali stipulanti.
6. Nei casi in cui non è consentita dalla legge n. 300/1970 la costituzione di rappresentanze sindacali, è fatta salva l'elezione del delegato d'impresa ai sensi dell'Accordo interconfederale 18 aprile 1966.

Art. 3 - DIRITTI SINDACALI

PERMESSI RETRIBUITI PER RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

1. I permessi retribuiti da distribuirsi fra le RSA di cui al precedente articolo vengono stabiliti in misura complessiva annua di 1 ora e 30 minuti per ciascun dipendente e assorbono quelli stabiliti dall'art. 23 della legge n. 300/1970.

PERMESSI RETRIBUITI PER ORGANIZZAZIONI SINDACALI

1. I lavoratori membri degli Organi direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni sindacali nazionali di categoria e dei Sindacati nazionali delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, dietro esibizione del documento di convocazione degli organi di cui sopra, hanno diritto, compatibilmente con le esigenze di servizio, a permessi retribuiti per partecipare alle riunioni degli organi stessi e delle delegazioni per l'espletamento delle loro funzioni. I nominativi dei componenti degli organi direttivi di cui sopra dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda.

2. I lavoratori membri degli organi direttivi delle strutture territoriali (regionali e provinciali) delle OO.SS. stipulanti il presente contratto hanno diritto, per la partecipazione alle riunioni degli organi, a permessi retribuiti per un massimo di 26 giorni all'anno.
3. I nominativi dei componenti degli organi predetti dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda.
4. Ove alle dipendenze di una stessa azienda vi siano più lavoratori che ne possano beneficiare, i permessi che saranno concessi ai singoli si sommano e nel complesso non potranno superare il massimo di 64 giorni all'anno.

AFFISSIONE COMUNICATI

1. Le Federazioni nazionali, le Organizzazioni territoriali e le Rappresentanze sindacali delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto hanno diritto di affiggere in appositi spazi, posti all'interno dell'azienda e in luogo accessibile a tutti i lavoratori, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro.

ASSEMBLEE DEL PERSONALE E REFERENDUM

1. I lavoratori hanno diritto a riunirsi nell'azienda fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nel limite di 10 ore all'anno per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.
2. Le riunioni, che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi, sono indette dalle RSU o dalle organizzazioni territoriali delle OO.SS. stipulanti, con ordine del giorno su materie d'interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni comunicate all'azienda.
3. I referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti all'attività sindacale, potranno svolgersi nell'ambito aziendale ma fuori dell'orario di lavoro, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'azienda se generali e alla categoria particolarmente interessata se di categoria.

LOCALI PER RIUNIONI SINDACALI

1. L'azienda mette a disposizione delle RSU, dietro richiesta, un locale idoneo per le riunioni.
2. Qualora il numero dei dipendenti sia superiore a 50, il locale dovrà essere destinato in modo permanente alle RSU.

CONTRIBUTI SINDACALI

1. L'azienda provvederà alla trattenuta, a favore delle OO.SS. stipulanti il presente contratto, dei contributi sindacali ai dipendenti che ne rilascino delega scritta consegnata o fatta pervenire all'azienda.
2. La delega conterrà:
 1. le generalità del dipendente;
 2. la misura della trattenuta (quota fissa o percentuale);
 3. l'organizzazione sindacale beneficiaria;
 4. mese e anno di decorrenza;
 5. luogo e data del rilascio;
 6. firma del dipendente.
3. La misura della trattenuta viene fissata da ciascuna O.S. e notificata per iscritto alla Direzione dell'Azienda e portata a conoscenza dei lavoratori. Allo stato attuale è confermata nella misura dell'1% della retribuzione tabellare e della contingenza per 14 mensilità.
4. La procedura di cui al comma precedente deve essere osservata anche nelle ipotesi di

variazioni della trattenuta in questione.

5. Le deleghe sindacali vengono rilasciate a tempo indeterminato e possono essere revocate in qualsiasi momento dai lavoratori con atto scritto all'Azienda e all'O.S. interessata.
6. La trattenuta cessa dal mese successivo a quello nel quale è pervenuta all'azienda la revoca scritta da parte del lavoratore.
7. Le deleghe in atto alla data dell'entrata in vigore del presente CCNL conservano la loro validità e sono assoggettate alla disciplina del presente articolo.
8. Le quote sindacali trattenute dall'azienda, salvo diversi sistemi già concordati e in atto nelle singole aziende, saranno versate su c/c postali o bancari indicati da ciascuna O.S. stipulante il presente contratto entro il mese successivo dall'avvenuta trattenuta.

Art. 4 - PATRONATI

1. Gli istituti di patronato delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente contratto hanno diritto di svolgere, ai sensi dell'art. 12 della legge n. 300/1970, i compiti di cui al DL del CPS del 29 luglio 1947 n. 804.
2. L'azienda consentirà l'affissione di comunicati dei patronati sugli albi murali già esistenti e l'utilizzazione degli stessi locali messi a disposizione delle RSU.
3. Il lavoratore può prendere contatto con gli istituti di patronato in azienda al di fuori dell'orario di lavoro.

Art. 5 - REGOLAMENTAZIONE DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO E DELL'EROGAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI, AI SENSI DELLA LEGGE N. 146/1990 E SUCCESSIVE MODIFICHE - PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE AI SENSI DELL'ARTICOLO 2, COMMA 2 DELLA LEGGE N. 146/1990 E SUCCESSIVE MODIFICHE

Le Parti recepiscono, per quanto di interesse del settore, la delibera della Commissione di Garanzia 02/37 del 7 marzo 2002, che allegano al presente CCNL.

PROCEDURA DI RAFFREDDAMENTO E DI CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE, IN ATTUAZIONE DELL'ART. 2, COMMA 2, DELLA LEGGE N. 146/1990.

Art. 1.

Fermo restando che l'interpretazione delle norme del CCNL e degli accordi nazionali è di competenza esclusiva delle parti nazionali stipulanti secondo le modalità specificate dal CCNL medesimo, le controversie collettive - con esclusione di quelle relative ai provvedimenti disciplinari - sono soggette alla seguente procedura di raffreddamento e conciliazione, finalizzata alla prevenzione e/o alla composizione dei conflitti.

Art. 2.

A) Livello aziendale

1. La titolarità dell'iniziativa di attivare, a livello aziendale, la presente procedura, è riservata alla RSU, o, in mancanza, alle RSA, costituite nell'ambito delle OO.SS. firmatarie del contratto collettivo applicato aziendalmente, cui sia stato conferito specifico mandato.
2. La richiesta di esame della questione che è causa della controversia collettiva è formulata dalla RSU o, in mancanza, dalle predette RSA, tramite la presentazione alla Direzione Aziendale, di apposita domanda che deve contenere l'indicazione dei motivi della controversia collettiva e/o della norma del CCNL o dell'accordo collettivo nazionale o

aziendale in ordine alla quale si intende proporre reclamo.

3. Entro 2 giorni dalla data di ricevimento della domanda, la Direzione Aziendale convoca la RSU o, in mancanza, le RSA per l'esame di cui al comma precedente.
4. Questa fase dovrà essere ultimata entro cinque giorni successivi al primo incontro con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, sarà rimesso in copia al superiore livello territoriale.

B) Livello territoriale

1. Entro 2 giorni dalla data del ricevimento del verbale di mancato accordo in sede aziendale, i rappresentanti dell'Associazione Datoriale convocano le competenti strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto collettivo applicato aziendalimente per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.
2. Tale fase dovrà terminare entro 2 giorni successivi al primo incontro con la redazione di uno specifico verbale che, in caso di mancato accordo, sarà rimesso in copia al superiore livello nazionale.

C) Livello nazionale

1. Entro 5 giorni dalla data di ricevimento del verbale di mancato accordo in sede territoriale, l'Associazione Datoriale convoca le competenti OO.SS. nazionali di categoria per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.
1. Tale fase è ultimata entro i 7 giorni successivi al primo incontro, con la redazione di uno specifico verbale conclusivo dell'intera procedura.

Art. 3.

1. Al fine di garantire la continuità del servizio, l'attivazione della procedura sospende le iniziative delle parti eventualmente adottate. Analogamente, fino alla conclusione della presente procedura, i lavoratori iscritti non possono adire l'autorità giudiziaria sulla questione oggetto della controversia nè da parte dei competenti livelli sindacali si possono proclamare agitazioni di qualsiasi tipo e da parte aziendale non viene data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

Art. 4.

1. Qualora il soggetto competente per livello a promuovere la convocazione non vi ottemperi rispettivamente nei termini di cui all'art. 2, lettera A), lettera B), lettera C), la presente procedura è ultimata. Conseguentemente, a partire dal giorno seguente la scadenza del termine relativo, la disposizione di cui all'art. 3 cessa di trovare applicazione.

Art. 5.

1. I soggetti competenti per livello a svolgere l'esame della questione che è causa della controversia collettiva hanno comunque facoltà, in coerenza con il fine di cui all'art. 1, di prorogarne, per iscritto, di comune accordo, il relativo termine di durata.

Art. 6.

1. Ognuno dei soggetti competenti a svolgere l'esame della questione che è causa della controversia collettiva a livello territoriale ha altresì facoltà di non esperire il superiore livello, dandone

comunicazione alle Organizzazioni nazionali datoriali e sindacali. In tal caso, la presente procedura è ultimata, e, conseguentemente, a partire dal giorno seguente la data di conclusione dell'esame della predetta questione, la disposizione di cui all'art. 3 cessa di trovare applicazione.

Art. 7.

1. Le Parti si danno atto di aver adempiuto a quanto previsto dall'art. 2, secondo comma, della legge n. 146/90 in merito alla definizione della procedura contrattuale di raffreddamento e di conciliazione delle controversie collettive, la quale deve essere osservata in ogni caso da tutte le parti interessate.

Art. 8.

1. Fatte salve le disposizioni degli Accordi Interconfederali relativi alle procedure di rinnovo del CCNL nei casi di controversia collettiva di competenza delle oo.ss. nazionali la procedura di raffreddamento e conciliazione, da seguire ai sensi dell'art. 2 comma 2 della legge n. 146/90, è la seguente:

1. entro 5 giorni dal ricevimento della richiesta di incontro formulata dalle oo.ss. nazionali, l'associazione nazionale imprenditoriale convoca le relative segreterie per l'esame della questione che è causa della controversia collettiva.
2. Questa fase si esaurisce entro i 7 giorni successivi al primo incontro.
3. Qualora le parti non convengano di prorogarne i termini di durata, la procedura è ultimata.
4. Qualora il soggetto competente a promuovere la convocazione non vi ottemperi nei termini suddetti la presente procedura è da considerarsi ultimata.

Per l'intera durata della procedura, resta fermo quanto previsto dal precedente art. 3.

ART. 6 - ASSUNZIONE

1. L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera, entro trenta giorni dalla data dell'assunzione, nella quale devono essere specificati:

1. l'identità delle parti;
2. il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
3. la data di inizio del rapporto di lavoro;
4. la durata del rapporto di lavoro
5. la durata del periodo di prova;
6. l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
7. l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi con l'indicazione del periodo di pagamento;
8. la durata delle ferie retribuite;
9. l'orario di lavoro;
10. i termini di preavviso in caso di recesso;

2. L'informazione circa le indicazioni di cui alle lettere e), g), h), i) ed l) può essere effettuata mediante rinvio alle norme del CCNL.

3. L'impresa deve inoltre consegnare gratuitamente copia del presente contratto di lavoro.

4. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

1. la carta d'identità;
2. il libretto di lavoro;
3. il certificato generale del casellario di data non anteriore a 3 mesi;
4. lo stato di famiglia;
5. il tesserino di codice fiscale;
6. altri eventuali documenti richiesti da particolari disposizioni di legge necessari ai fini amministrativi, fiscali o previdenziali.

ART. 7 - CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. L'azienda può procedere all'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il cui svolgimento si realizza con le seguenti modalità:

- orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

- verticale, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

- misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.

2. Il personale a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a termine.

3. Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta. In tal caso è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

4. Le parti concordano che in quest'ambito, le aziende tenderanno ad accogliere prioritariamente le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del ricorrente ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua di genitori, coniuge o convivente, figli o altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati, o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti, ovvero per accudire figli fino a otto anni di età ovvero alla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.

5. Le parti stipulanti il contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili o elastiche deve risultare da atto scritto, con l'assistenza della RSA / RSU, qualora richiesta.

6. L'esercizio, da parte del datore di lavoro, della possibilità di variare la collocazione della prestazione lavorativa comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a tre giorni. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio di tale possibilità da parte del datore di lavoro, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale, ovvero di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale ovvero di modifica degli stessi, compete al lavoratore la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

7. E' inoltre facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale clausole che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche) ai sensi della vigente normativa.

8. L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

9. La variazione della collocazione temporale della prestazione non dà diritto alla compensazione di cui al comma 6, nei casi in cui la suddetta variazione sia richiesta dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

10. Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.

11. Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al presente punto, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni: a) esigenze di carattere familiare; b) esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio sanitario pubblico; c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma. La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro.

12. In alternativa alla disdetta, il datore di lavoro e il lavoratore potranno concordare di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche per tutto il periodo durante il quale sussistono le cause elencate al comma precedente.

13. In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive del settore è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare, in ragione d'anno, in misura pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno; entro il suddetto limite del 20% annuo è ammesso il ricorso al lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno giornaliero e/o settimanale di cui all'art. 16 del presente contratto collettivo.

14. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie. Le ore di lavoro supplementare svolte in misura eccedente a quanto sopra previsto comportano una maggiorazione del 50%.

15. Ai sensi dell'art. 3, comma quarto, del Decreto Legislativo n. 61/2000, le parti convengono che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari su tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il TFR, è determinata convenzionalmente e forfettariamente nella misura del 28%, calcolato sulla retribuzione base.

16. E' altresì consentito, previo consenso del lavoratore, sempre in presenza di specifiche esigenze

organizzative e produttive, il ricorso al lavoro in giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente concordata. Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltre che nelle ipotesi di rapporto di lavoro part time a tempo indeterminato, anche in ogni tipologia contrattuale prevista dal presente CCNL.

17. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tali le ore prestate oltre il normale orario giornaliero assegnato, sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dall'art. 16 del presente CCNL.

18. Semestralmente la Direzione Aziendale fornirà alla RSU ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, alle RSA, o, in mancanza anche di queste, alle OOSS territoriali, una informativa sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sul ricorso al lavoro supplementare e sulle sue motivazioni, anche al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare.

19. In caso di assunzioni di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno, occupato nella stessa unità produttiva e/o comunale. Anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa ed a prendere in considerazione le eventuali richieste di trasformazione a tempo parziale dei lavoratori a tempo pieno

20. In caso di modifica della normativa vigente in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al d.lgs. n. 61/2000 come modificato dal d.lgs. n. 100/2001, per la parte oggetto di tali modifiche, le parti si incontreranno entro trenta giorni dall'entrata in vigore delle nuove disposizioni per gli opportuni adattamenti della norma contrattuale.

ART. 8 - CONTRATTI DI INSERIMENTO

1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro, dei seguenti soggetti:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

2. In relazione ai soggetti di cui al punto b) del comma precedente, si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

3. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Nel contratto verranno indicati:

- la durata, per un massimo di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata di trentasei mesi;
- il periodo di prova, previsto per il livello di inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è preordinato il contratto di inserimento / reinserimento;
- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- la categoria di inquadramento, inferiore di due livelli rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto di inserimento / reinserimento oggetto del contratto.

4. Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto verranno indicati:

a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;

b) la durata e le modalità della formazione.

5. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

6. In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di novanta giorni.

L'azienda erogherà a tutti i lavoratori, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, con esclusione dei giorni di carenza del trattamento a carico INPS, un trattamento economico corrispondente a quello previsto dal presente CCNL per il livello assegnato ai sensi del comma 3 del presente articolo.

7. Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità.

8. Per poter assumere mediante contratti di inserimento le imprese devono avere mantenuto in servizio almeno il cinquanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonché i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

9. Il trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento sarà conforme alle previsioni del CCNL in vigore e non può comportare l'esclusione dall'utilizzazione dei servizi aziendali quali: mensa, trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, comprese tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche della prestazione lavorativa (presenza, notturno, festivo ecc) nonché dal riconoscimento del premio di produttività, ove vigente, secondo criteri e modalità definite dalla contrattazione collettiva.

ART. 9 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Sfera di applicazione

1. L'apprendistato è uno specifico rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione, attraverso una mirata formazione, di una qualificazione, quale strumento idoneo a costruire professionalità preparate e pronte ad essere inserite efficacemente nell'organizzazione aziendale, ed è essenzialmente finalizzato ad essere trasformato in contratto a tempo indeterminato.

2. L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli dal 5° al 1°.

Assunzione

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere stipulato in forma scritta con l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, della durata, del piano formativo individuale e della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione.

2. Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la durata, l'eventuale periodo di prova, l'inquadramento ed il relativo trattamento economico, la qualifica professionale che sarà acquisita al termine previsto, il piano formativo individuale.

Limiti di età

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni compiuti ed è finalizzato al conseguimento di una qualificazione attraverso un'adeguata formazione volta all'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-

professionali.

2. Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà altresì essere stipulato con giovani che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28.3.2003 n. 53.

Periodo di prova

1. Si applica quanto previsto all'articolo 12 del presente CCNL con riferimento al livello di inquadramento dell'apprendista.

Durata

1. Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

5° livello 30 mesi

4° livello 36 mesi

3° livello 48 mesi

2° livello 60 mesi

1° livello 72 mesi

2. Per gli apprendisti destinati a qualifiche il cui livello di attestazione finale è nel 1° e 2° livello, la durata del contratto di apprendistato è ridotta di due anni se in possesso di laurea coerente con la qualificazione professionale da acquisire.

3. In caso di assenza superiore alle 4 settimane, il periodo di apprendistato verrà prolungato in misura pari alla durata dell'assenza.

Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

1. Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, fatta salva la durata minima prevista dalla legislazione vigente, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

2. Nel caso di cumulabilità di più rapporti le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

3. Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti e la frequenza dei corsi di formazione esterna.

Formazione

1. I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul

territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

2. Fermo restando che la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle Regioni d'intesa con le Associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro, e che in via transitoria detta regolamentazione è rimessa ai CCNL, si conviene quanto segue.

3. La quantità di ore di formazione formale sarà pari a 120 ore medie annue, e sarà articolata in formazione di base, trasversale e tecnico professionale.

4. In tale ambito è individuata quale formazione di base e trasversale quella destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro, conoscenza dei diritti e doveri del rapporto di lavoro, organizzazione aziendale e del ciclo produttivo, competenze relazionali. Sarà collocata all'inizio del percorso formativo la formazione concernente nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione antinfortunistica.

5. I profili formativi saranno definiti in un documento allegato che costituirà parte integrante del presente contratto.

6. La formazione dovrà essere strutturata e certificabile e dovrà risultare da libretto formativo ove saranno registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato.

7. La formazione potrà avvenire con la modalità in alternanza on the job e in affiancamento.

8. La formazione formale può essere interna all'azienda.

9. Ai fini dei requisiti aziendali per l'erogazione all'interno della stessa azienda dell'intero piano formativo si terrà conto di: risorse umane idonee a trasferire competenze, tutor con formazione e competenza adeguate, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali. Su tali basi la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di assunzione.

10. Il datore di lavoro o suo delegato attesterà altresì l'idoneità dei locali che l'impresa intende utilizzare per la formazione formale i quali - in caso di azienda plurilocalizzata - potranno essere situati anche presso altra impresa o struttura di riferimento ubicate anche in altra regione.

11. Le imprese formative potranno erogare formazione anche tramite proprie strutture formative idonee di riferimento nei confronti dei propri apprendisti, o nel caso di gruppi di imprese, ad apprendisti di imprese del gruppo.

12. Per i requisiti del tutor aziendale si fa riferimento alle vigenti disposizioni.

Trattamento economico

1. Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è inquadrato due livelli sotto quello di destinazione finale.

2. Al raggiungimento della metà del periodo considerato, l'apprendista sarà inquadrato al livello immediatamente superiore a quello iniziale, con l'eccezione degli apprendisti con destinazione finale al quinto livello, i quali saranno inquadrati al sesto livello per tutto il periodo.

3. La retribuzione degli apprendisti è esclusivamente composta da: retribuzione tabellare, indennità di

contingenza ed EDR ex Accordo Interconfederale 31 luglio 1992.

Malattia

1. Fermo restando quanto previsto dalla legge n. 296/2006, articolo 1 comma 773, durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto per i primi 3 giorni di malattia, limitatamente a tre eventi morbosi in ragione di anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

2. In caso di ricovero ospedaliero di durata superiore a quindici giorni e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 46 vigente CCNL, avrà diritto ad un'indennità pari al 70% della retribuzione cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

3. Le disposizioni di cui ai due precedenti commi si applicano a partire dal quarto mese dall'inizio del rapporto di lavoro.

Trattamento normativo

1. Per quanto non specificamente previsto dal presente articolo, l'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente CCNL per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio.

2. E' ammesso il rapporto di lavoro a tempo parziale per gli apprendisti.

ARTICOLO 10- SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

1. La somministrazione di lavoro a tempo determinato e' ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

2. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è inoltre possibile in relazione alle seguenti necessità:

1. punte di più intensa attività temporanea dovuta ad incremento di lavoro a cui non si possa far fronte con i normali assetti organizzativi aziendali;
2. necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie, aspettative, congedo o partecipazione a corsi di formazione;
3. esecuzione di un'attività, di un servizio o di un appalto, definiti o predeterminati nel tempo, fino ad un massimo di 12 mesi;
4. assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
5. adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere saltuario che non sia possibile espletare con l'organico in servizio;
6. incrementi di attività in dipendenza di eventi eccezionali o di esigenze produttive particolari e di carattere temporaneo che non sia possibile soddisfare con il normale organico;
7. sostituzione di una posizione vacante per il periodo necessario, comunque non superiore a quattro mesi, a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione;
8. Per l'esecuzione di opere e attività di carattere straordinario che richiedano l'impegno di professionalità nuove o di difficile reperibilità sul mercato locale o per l'impiego di particolari specializzazioni non presenti in ambito aziendale.

3. Il contratto di somministrazione di lavoro e' vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unita' produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unita' produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
 - da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche

ART. 11 - CONTRATTI DI INSERIMENTO E SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO - PERCENTUALI DI UTILIZZO.

1. Le parti convengono che i contratti di inserimento di cui all'articolo 8 e di somministrazione di lavoro a tempo determinato di cui al secondo comma dell'art. 10 possono essere stipulati nella misura massima, complessivamente, del 25% in media annua rispetto al totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato, con un massimo del 15% per ciascun contratto.

2. Ai fini del calcolo delle percentuali di cui sopra, i lavoratori con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro.

ART. 12 - PERIODO DI PROVA

1. L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 4 mesi per i lavoratori inquadrati al 1° livello; con un periodo di prova non superiore a 2 mesi per i lavoratori inquadrati al 2° livello; non superiore a 1 mese per tutti gli altri lavoratori.
2. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera d'assunzione di cui all'art. 6.
3. Non sono ammesse protrazioni né rinnovazioni del periodo di prova.
4. Durante il periodo di prova, sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.
5. Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo da ciascuna delle 2 parti in qualsiasi momento senza preavviso né indennità per la risoluzione stessa.
6. Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi 2 mesi di prova per i lavoratori di 1° livello, e durante il 1° mese per i lavoratori del 2° livello, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.
7. Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso a seconda che la risoluzione avvenga entro la 1a o la 2a quindicina del mese stesso.
8. Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore s'intenderà confermato in servizio e tale periodo va computato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.
9. Nel caso in cui il periodo di prova sia interrotto per causa di malattia, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro quindici giorni lavorativi, ovvero trenta giorni lavorativi per i lavoratori inquadrati al 2° e 1° livello.
10. In caso di infortunio sul lavoro, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova

stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.

ART. 13 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

1. In relazione alle mansioni svolte i lavoratori sono inquadrati nei seguenti 8 livelli, fermo restando che la distinzione tra impiegati e operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato e comunque fanno riferimento a tali qualifiche:

1° livello:

- Impiegati tecnici e amministrativi aventi mansioni direttive con facoltà di decisione e autonomia d'iniziativa, con discrezionalità di poteri, anche se limitate a determinati servizi d'adeguata importanza.

2° livello:

- Impiegati tecnici e amministrativi aventi mansioni di concetto.

- Ispettori.

3° livello Super:

- Ripartitori di prima fase nelle città con popolazione superiore a 400.000 abitanti.

3° livello:

- Impiegati tecnici e amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale.
- Lavoratori che operano su terminali e/o elaboratori con conoscenza delle procedure anche complesse.
- Conducenti di autocarri.
- Ripartitori addetti esclusivamente alla ripartizione per il recapito.
- Capisquadra nelle aziende con oltre 200 dipendenti.

4° livello:

- Lavoratori che operano su terminali e/o elaboratori con la semplice immissione di dati e abbiano una conoscenza generica delle procedure (es. addetti al terminale).

Rientrano altresì in questo livello:

stenodattilografi, addetti a mansioni semplici di segreteria, addetti al controllo documenti contabili relativi al movimento del materiale, addetti al controllo fatture, nonché gli impiegati tecnici e amministrativi adibiti a mansioni che non richiedono una particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio come: dattilografi, centralinisti telefonici, addetti a mansioni di scrittura e copia; ripartitori fattorini addetti promiscuamente alla ripartizione per il recapito e a prestazioni di fattorini, sia che abbiano prevalenti mansioni di ripartitori sia che abbiano prevalenti mansioni di fattorini; conducenti di motofurgoni targati o di automezzi (esclusi conducenti di autocarri).

5° livello Super:

- Fattorini titolari di giro con almeno 1 anno d'anzianità di servizio.

5° livello:

- Conducenti di motocarri non targati e fattorini titolari di giro con anzianità di servizio inferiore a 1 anno che provvedono anche ad ordinare gli oggetti loro affidati per il recapito. Addetti ai ritiri della corrispondenza presso la clientela anche mediante l'uso di motoveicoli.

6° livello:

- Addetti a lavori di pulizia, addetti a lavori di manovalanza in genere.

Note a verbale.

A) Con l'istituzione del 5° livello Super è stata conglobata nel relativo minimo tabellare la speciale indennità per fattorini titolari di giro di € 8,01 prevista dal CCNL 27 luglio 1983. Tale indennità è stata mantenuta per i fattorini inquadrati al 5° livello che provvedono anche ad ordinare gli oggetti loro affidati.

B) Le qualifiche di:

- Ispettore (2° livello);
- Capisquadra nelle aziende con oltre 200 dipendenti (3° livello) e la modifica "popolazione superiore a 400.000 abitanti" (3° livello Super) innovano il preesistente sistema classificatorio, producendo effetti a tutti i fini a partire dall'1 aprile 1997. Sono fatti salvi gli inquadramenti disposti aziendalmente - prima di tale data - in riferimento alle qualifiche della presente lett. B).

NORMATIVA PER I QUADRI

In applicazione della legge 13 maggio 1985 n. 190 così come modificata dalla legge 2 aprile 1986 n. 106, le parti individuano, all'interno del 1° livello, i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:

a) impiegati tecnici e amministrativi aventi mansioni direttive con facoltà di decisione e autonomia d'iniziativa, con discrezionalità di poteri, anche se limitate a determinati servizi d'adequata importanza;

b) lavoratori che svolgono compiti richiedenti una professionalità necessaria per il coordinamento e controllo di unità organizzative di fondamentale interesse e d'alta specializzazione comportanti decisioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, in applicazione di tecniche specialistiche o gestionali molto complesse, nell'ambito di direttive generali impartite dai dirigenti.

Ai predetti lavoratori così individuati l'azienda corrisponderà un importo mensile in cifra fissa pari a € 30,99 quale indennità di funzione.

Eventuali divergenze interpretative in ordine al riconoscimento del dipendente come Quadro saranno esaminate a livello nazionale.

Inoltre, l'azienda provvederà ad informare i lavoratori quadri sul tema della formazione in particolare per la partecipazione alla definizione dei contenuti, programmi, risorse e progetti, finalizzati

all'arricchimento delle conoscenze e competenze sia individuali che collettive.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti concordano che la Commissione Paritetica Nazionale per le relazioni industriali prevista dall'art. 1 del CCNL 20 febbraio 1996, formata da rappresentanti della Fise e delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, avvierà nel periodo di vigenza del presente accordo, una serie di incontri aventi le seguenti finalità:

1. compiere attività di ricerca e di confronto intorno alla classificazione dei lavoratori tenendo conto anche delle esperienze maturate in settori affini, con l'obiettivo di fornire alle Parti stipulanti contributi finalizzati ad adeguare e/o ad innovare il rapporto fra classificazione e professionalità dei lavoratori, anche in vista della loro utilizzazione nelle future relazioni tra le Parti;
2. esaminare l'evoluzione di profili professionali esemplificativi in rapporto all'introduzione di nuovi servizi e/o tecnologie innovative;
3. proporre, al termine del primo biennio contrattuale alle Parti stipulanti modifiche e/o integrazioni ai profili professionali ed alle esemplificazioni di cui alla classificazione del personale disciplinata dal presente articolo;

Successivamente alla scadenza biennale del presente CCNL la Commissione si riunirà con le delegazioni che hanno stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro per riferire sull'attività svolta e proporre le integrazioni concordate ai sensi del punto c): in questa sede verranno presentati tanto i risultati dei lavori intorno ai quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto di quelli che costituiscano la posizione di una delle componenti.

Ove le delegazioni stipulanti al tavolo nazionale concordassero sulle proposte di modifica al sistema d'inquadramento del personale, di tali modifiche si terrà conto ai fini del rinnovo economico biennale, che comunque dovrà essere contenuto entro i limiti di cui al Protocollo del 23 luglio 1993.

Art. 14 - CUMULO DI MANSIONI E PASSAGGIO DI LIVELLO

1. Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito o a mansioni corrispondenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.
2. Il lavoratore che sia chiamato a compiere temporaneamente mansioni di livello superiore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta.
3. Salvo il caso in cui il disimpegno di mansioni di livello superiore abbia avuto luogo per la sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, il passaggio al nuovo livello diviene effettivo a tutti gli effetti trascorso il periodo di 2 mesi dal disimpegno delle mansioni superiori.
4. All'atto dell'eventuale passaggio di livello il datore di lavoro deve comunicare con lettera al lavoratore il nuovo livello al quale viene assegnato.

Art. 15 - MANSIONI PROMISCUE

1. Nel caso di mansioni promiscue rientranti in due livelli d'inquadramento, svolte nell'ambito dell'orario di lavoro giornaliero non occasionalmente, al lavoratore sarà riconosciuto il livello superiore indipendentemente dalla prevalenza di una delle mansioni disimpegnate.

Chiarimento a verbale

Il lavoratore che per effetto della norma di cui al presente articolo venga inquadrato al livello superiore dovrà continuare a svolgere le mansioni promiscue.

Art. 16 - ORARIO DI LAVORO

1. La durata dell'orario di lavoro normale è di 40 ore settimanali o di 6.40 giornaliere, oppure di 8 ore giornaliere nell'ipotesi di settimana corta.
2. Per accordo tra le parti potrà essere convenuta una diversa distribuzione dell'orario settimanale di lavoro.
3. A decorrere dall'1 gennaio 1991 la durata dell'orario di lavoro contrattuale è ridotta di 56 ore annue (somma delle riduzioni dell'orario di lavoro previste dall'art. 8, CCNL 29 aprile 1987 con le decorrenze ivi previste).
4. Ulteriori 8 ore di riduzione annua dell'orario di lavoro sono concesse con decorrenza 1 luglio 1992.
5. Le ore di riduzione annua dell'orario di lavoro prevista dai commi precedenti saranno assegnate dall'azienda con modalità da definire in sede aziendale tenute presenti le esigenze tecnico-produttive e organizzative del servizio.
6. L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'azienda per l'entrata in rimessa, magazzino, o comunque nel luogo di lavoro, per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore, ultimato il servizio è messo in libertà, comprese le eventuali ore di inoperosità.
7. Durante la giornata e nelle ore di minor lavoro, il lavoratore ha diritto almeno a 1 ora di pausa, non retribuita, per la consumazione del pasto.
8. L'azienda, nel fissare i turni di lavoro o di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra il personale stesso e garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore d'ininterrotto riposo per ogni settimana.
9. L'orario di lavoro e i turni devono essere predisposti dall'azienda in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.
10. Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1, RDL 15.3.23 n. 695, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale effetto e ai sensi dell'art. 3, n. 2, RD 10.9.23 n. 955 (regolamento per l'applicazione del RDL sopra citato) si conferma che è da considerare personale direttivo, escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro: quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento del servizio; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica di 1° livello.

Art. 17 - ORARIO DI LAVORO IN REGIME DI FLESSIBILITA'

1. In relazione alle peculiarità del settore ed alle particolari esigenze tecnico produttive e/o organizzative delle imprese le parti, in deroga a quanto previsto dall'articolo 1 lettera e), settimo e undicesimo alinea del presente CCNL, concordano che l'orario di lavoro può essere distribuito dall'azienda, con diversi regimi su un arco di più giorni, settimane o mesi fino ad un massimo di un anno, che possono riguardare l'intera azienda, singoli reparti, uffici e/o specifiche mansioni, e non

singoli lavoratori; l'orario normale di lavoro di cui all'art. 16 potrà pertanto essere realizzato anche come media su un arco di più settimane.

2. L'orario settimanale di lavoro in regime di flessibilità può superare le quaranta ore settimanali fino alle quarantotto ore settimanali.

3. Il limite annuo individuale di ore lavorate in regime di flessibilità, intendendosi per tali le ore che superano il normale orario di lavoro giornaliero, è pari a 150 ore. Di queste:

a) 50 ore potranno essere utilizzate dall'impresa in relazione ad esigenze tecniche, organizzative o produttive, per far fronte ad impreviste fluttuazioni di traffico e non per esigenze stabili e permanenti (ad esempio, assenze giustificate), con preavviso ai lavoratori interessati almeno nella giornata precedente, all'inizio di ciascun turno lavorativo, e con conferma, per il primo turno, entro la fine dello stesso.

Con le stesse modalità l'impresa disporrà, anche individualmente, il recupero corrispondente alle ore utilizzate in regime di flessibilità.

L'utilizzo delle ore comunicate nella giornata precedente comporterà l'erogazione della sola maggiorazione, pari al 15%, calcolata sulla quota oraria di retribuzione tabellare ed indennità di contingenza, per ogni ora prestata oltre il normale orario di lavoro.

I riposi compensativi potranno essere goduti anche anticipatamente.

Dell'utilizzo delle ore in regime di flessibilità sarà data informativa motivata alla RSU, ovvero ove non ancora costituita alle RSA

b) 50 ore potranno essere utilizzate dall'impresa previa programmazione su base annuale, e conseguente comunicazione ai lavoratori interessati sentita la RSU, ovvero ove non ancora costituita, le RSA, in relazione a prevedibili flussi di intensità dell'attività lavorativa, connessi a particolari periodi dell'anno, eventi determinati, scadenze, etc.; gli eventuali scostamenti del programma potranno essere attuati previo esame congiunto con la RSU ovvero ove non ancora costituita, le RSA

c) 50 ore potranno essere utilizzate dall'impresa previo accordo con la RSU, ovvero ove non ancora costituita, con le RSA. Per l'utilizzo di tali ore le parti concorderanno la maggiorazione del caso.

4. In ogni caso, l'impresa non potrà disporre più di due ore giornaliere in regime di flessibilità.

5. Il turno di lavoro in regime di flessibilità comporta prestazioni lavorative di durata superiore ovvero inferiore all'orario normale di lavoro attualmente in vigore nelle aziende.

6. Il superamento o il non raggiungimento dell'orario normale settimanale attualmente in vigore nelle aziende non dà luogo a compensi aggiuntivi o a detrazioni retributive, fatto salvo quanto previsto alle lettere a) e c) del terzo comma del presente articolo, in quanto le misure delle prestazioni lavorative sono integralmente compensate, tenuto conto dei periodi di maggiore o minore intensità produttiva.

7. Analogamente, la maggiore o la minore durata della prestazione lavorativa in regime di flessibilità non comportano modifiche né ai fini della determinazione della retribuzione oraria e giornaliera né ai fini della retribuzione normale mensile individuale.

8. L'osservanza dell'orario di lavoro in regime di flessibilità è dovuta da parte di tutti i lavoratori

interessati, fatti salvi comprovati impedimenti.

9. Semestralmente le parti si incontreranno a livello aziendale per una verifica complessiva dell'utilizzo delle ore in regime di flessibilità.

10. Il riequilibrio tra prestazioni superiori ed inferiori all'orario settimanale dovrà avvenire nell'ambito dell'anno solare di riferimento; per le ore non recuperate eccedenti la media dell'orario settimanale in vigore nell'arco dell'anno saranno corrisposte le relative quote orarie della retribuzione base con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario ai sensi dell'art. 18, ottavo comma, punto 1), dedotto quanto eventualmente corrisposto ai sensi del terzo comma, lettere a) e c) del presente articolo. Relativamente al lavoratore che non abbia effettuato, anche parzialmente, le ore in supero in regime di flessibilità, le stesse saranno recuperate con prestazioni differite entro l'anno solare di riferimento. Il lavoratore che non abbia fruito del recupero delle ore in supero in regime di flessibilità a causa di malattia, infortunio, ferie o altri giustificati motivi avrà diritto al recupero delle ore stesse con permessi retribuiti di pari durata, da godersi entro il mese di marzo dell'anno successivo.

11. Sono fatti salvi eventuali accordi aziendali vigenti in materia.

Art. 18 - LAVORO SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

1. Le prestazioni lavorative oltre la 40a e sino alla 48a ora sono qualificate come lavoro supplementare e sono retribuite con le quote orarie della retribuzione tabellare e dell'indennità di contingenza con le maggiorazioni e i criteri di cui al presente articolo. Conseguentemente sono qualificate come lavoro straordinario e ne seguono la relativa disciplina le prestazioni lavorative eccedenti la 48a ora.

2. Le prestazioni lavorative rese in orario di lavoro in regime di flessibilità, in quanto specificamente disciplinate dall'art. 17, non sono soggette alla normativa del lavoro supplementare o straordinario.

3. Qualora eccezionali esigenze di servizio lo richiedano potranno essere disposte prestazioni oltre l'orario normale stabilito. La distribuzione di detto lavoro sarà programmaticamente o caso per caso concordata con le RSU, ovvero, ove non ancora costituite, con le RSA.

4. Comunque dette prestazioni non potranno superare:

- complessivamente il limite di 120 ore annue per il numero dei dipendenti;
- 200 ore annue per ogni dipendente, di cui 50 da convertire in riposi compensativi in base ad accordo da convenirsi con le RSU, ovvero, ove non ancora costituite, con le RSA.

5. Le eventuali particolari situazioni aziendali che dovessero emergere saranno esaminate con i criteri di gradualità.

6. Semestralmente le aziende comunicheranno alle RSU, ovvero, ove non ancora costituite, alle RSA il numero complessivo delle ore di prestazione eseguite oltre i limiti dell'orario contrattuale.

7. Il lavoro eseguito oltre le 6.40 ore giornaliere, e oltre le 8 ore giornaliere nell'ipotesi di settimana corta, e oltre le misure giornaliere concordate aziendalmente per una distribuzione dell'orario settimanale di lavoro diversa da quella prevista contrattualmente, sarà retribuito con le maggiorazioni previste dal comma che segue, salvo quanto previsto all'articolo 17.

8. Il lavoro supplementare, straordinario e quello compiuto nei giorni festivi e in ore notturne deve

essere compensato con le seguenti percentuali di maggiorazione:

- 1) lavoro supplementare o straordinario diurno feriale 25%
- 2) lavoro supplementare o straordinario notturno 50%
- 3) lavoro supplementare o straordinario festivo 65%
- 4) lavoro supplementare o straordinario notturno festivo 75%
- 5) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi 50%
- 6) lavoro notturno, compreso in turni avvicendati 15%
- 7) lavoro notturno, non compreso in turni avvicendati 25%

9. Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla paga tabellare oraria e sulla quota oraria della contingenza vigenti al momento della liquidazione di esse. Le suddette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, nel senso che la maggiore assorbe la minore.

10. S'intende per lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

11. Le ore straordinarie non possono superare le 2 ore giornaliere e le ore 12 settimanali ma l'autista non è tenuto a prestare più di 8 ore giornaliere di guida effettiva senz'altra interruzione che quella per la consumazione del pasto. Se si deve superare il limite delle 12 ore settimanali, il dipendente è tenuto a prestare il lavoro straordinario purché la media per il periodo di 9 settimane consecutive non oltrepassi le ore 12 settimanali di lavoro straordinario.

ART. 19 - LAVORO NOTTURNO

1. E' considerato lavoro notturno, ai soli effetti retributivi, quello prestato tra le ore 22,00 e le ore 6,00 del mattino.
2. E' considerato "periodo notturno" agli effetti legali quello effettivamente prestato tra le ore 22,00 e le ore 5,00 del mattino in relazione all'ipotesi formulata alla lettera d) del secondo comma dell'art. 1 del D.Lgs. n. 66/2003.
3. Agli effetti legali è considerato "lavoratore notturno" il lavoratore che:

- con riferimento al suo orario giornaliero svolga in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di normale continuativa assegnazione, durante il periodo tra le ore 22,00 e le ore 5,00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di "lavoratore notturno";

- con riferimento al suo orario complessivo annuale svolga in via non eccezionale la propria prestazione per almeno tre ore durante il periodo compreso tra le ore 22,00 e le ore 5,00 per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale (eliminare: ai sensi dell'art. 2 del Decreto Legislativo n. 532/1999).

1. Non si considera lavoro notturno ai sensi del Decreto Legislativo n. 66/2003 ma dà diritto alle maggiorazioni previste dal vigente CCNL quello prestato in relazione ai seguenti casi eccezionali:

- necessità di rimpiazzo determinato da assenza per breve periodo di personale dovuta a malattia, infortunio e/o causa di forza maggiore;

- necessità di rimpiazzo di personale per brevi periodi (ferie, permessi retribuiti e non retribuiti di qualunque natura);

- per l'esecuzione di lavori urgenti ed eccezionali di breve durata.

1. Sono adibiti al lavoro notturno con priorità assoluta i lavoratori e le lavoratrici che ne facciano richiesta, tenuto conto delle esigenze organizzative aziendali.
2. Ai sensi dell'art. 13, primo comma, del d. lgs. n. 66/2003, in caso di adozione di un orario articolato su più settimane, il periodo di riferimento sul quale calcolare il limite di 8 ore nelle 24 ore, in mancanza di una specifica regolamentazione a livello aziendale, è definito come media su base trimestrale.
3. Ai sensi dell'art. 15 del d. lgs. n. 66/2003, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che in caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente e in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, l'azienda convocherà la RSU/RSA al fine di ricercare idonee soluzioni.
4. Ai fini di quanto previsto dall'art. 13 secondo comma del d. lgs. n. 66/2003 si conferma quanto previsto in materia dal precedente CCNL.
5. L'introduzione del lavoro notturno è preceduta dalla consultazione delle RSU ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, delle RSA o, in mancanza anche di queste, delle OOSS Territoriali; la consultazione è effettuata e conclusa entro dieci giorni a decorrere dalla comunicazione del datore di lavoro.
6. Le parti concordano che non si applica ai lavoratori notturni così come individuati dal presente articolo la normativa relativa all'orario di lavoro in regime di flessibilità di cui all'art. 17 del presente CCNL

Art. 20 - RIPOSO SETTIMANALE (DOMENICALE O PERIODICO)

1. Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salve le eccezioni di legge.
2. Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in un altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo.
3. I turni di riposo settimanale saranno stabiliti con appositi ordini di servizio da affiggere all'albo aziendale almeno 6 giorni prima.
4. Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo settimanale dovesse essere spostata in altro giorno, oltre al recupero nei giorni successivi, al lavoratore verrà corrisposta - in aggiunta alla normale retribuzione - la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo per le ore lavorate nel giorno di riposo.

Art. 21 - GIORNI FESTIVI

1. Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 20 (riposo settimanale);

b) le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno, stabilite dalle vigenti disposizioni di legge, salve le eventuali sostituzioni o aggiunte che intervenissero per disposizioni di carattere generale;

c) le seguenti festività:

1) Capodanno (1° gennaio);

2) Epifania (6 gennaio);

3) Pasqua (mobile);

4) Lunedì dopo Pasqua (mobile);

5) Assunzione (15 agosto);

6) Ognissanti (1° novembre);

7) Immacolata Concezione (8 dicembre);

8) S. Natale (25 dicembre);

9) S. Stefano (26 dicembre);

10) Festa del Patrono della località in cui il lavoratore presta la sua opera. Per il Comune di Roma la festa del Patrono è individuata, ai sensi del DPR n. 792/85, in SS. Pietro e Paolo (29 giugno).

2. In quelle località in cui la festa del Patrono coincide con altra festività di cui alle lett. b) e c), le associazioni territoriali stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono, in modo da mantenere invariato il numero delle festività delle citate lett. b) e c).

3. Soltanto nel caso in cui le ricorrenze festive di cui alle lett. b) e c) cadano in giornata di riposo settimanale al lavoratore spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari alle quote giornaliere degli elementi mensili della retribuzione.

4. Il trattamento di festività non lavorata è compreso nel trattamento retributivo mensile; esso non compete, e quindi va detratto, nei casi d'assenza dipendente dalla volontà del lavoratore.

5. Nel caso in cui gli istituti previdenziali corrispondano ai lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio un trattamento per le festività di cui sopra, l'impresa dovrà corrispondere solo la differenza tra tale trattamento e l'intero compenso per festività.

FESTIVITÀ. LEGGE 5 MARZO 1977 N. 54

1. Per quanto riguarda la festività civile del 4 novembre la cui celebrazione è stata spostata alla domenica successiva, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica, fermo restando che nessun compenso aggiuntivo compete nel caso di prestazione effettuata nei giorni di calendario 4 novembre.

2. Nel caso in cui l'azienda disponga la prestazione lavorativa per le 4 festività religiose soppresse, al lavoratore che in dette giornate presti la propria opera non compete alcun compenso aggiuntivo alla normale retribuzione mensile e verranno invece assegnati permessi compensativi retribuiti per quante sono state le giornate lavorate, in corrispondenza alle predette festività.

3. I permessi di cui sopra non saranno cumulabili con il periodo feriale e saranno assegnati compatibilmente con le esigenze di servizio, tenute presenti le aspettative del lavoratore e dovranno essere usufruiti entro l'anno cui si riferiscono; nel caso in cui il lavoratore non usufruisca nei termini suddetti dei permessi, allo stesso competeranno tante quote di retribuzione giornaliera contrattuale per quante sono state le giornate ex festive religiose lavorate.

4. Nel caso in cui le 4 festività religiose soppresse cadano nel periodo di ferie, si farà luogo a un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Qualora cadano nel giorno di riposo settimanale (7° giorno consecutivo) spetta al lavoratore 1/26 della retribuzione mensile.

Art. 22 - FERIE

1. Il lavoratore ha diritto, per ogni anno solare, ad un periodo di ferie pagato pari a 26 giorni lavorativi.
2. Nei casi di settimana corta, salvi i trattamenti più favorevoli già in atto, i giorni di ferie sono pari a 22 giorni lavorativi, con esclusione dal computo dei giorni di riposo.
3. Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie, per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'azienda, spetterà 1/12 di ferie per ogni mese di servizio prestato.
4. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata mese intero, mentre non sarà considerata la frazione inferiore a 15 giorni.
5. In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie, avrà diritto al compenso delle ferie stesse.
6. In caso di festività cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività.
7. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.
8. L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro.
9. L'impresa assicurerà comunque al lavoratore per ogni anno d'anzianità il godimento di 2 settimane di ferie continuative nel periodo 1° giugno-30 settembre.
10. Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato in via anticipata.
11. Dato lo scopo igienico e sociale delle ferie, non è ammessa rinuncia espressa o tacita ad esse, né la sostituzione con compenso alcuno. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisca per sua volontà delle medesime non ha diritto a compenso alcuno né al recupero negli anni successivi.
12. Nel caso di concessione di ferie collettive o per reparto o per scaglioni, il relativo periodo deve essere portato a conoscenza dei lavoratori almeno 4 mesi prima e comunque in armonia con quanto previsto in materia all'art. 1, punto 1, lett. E), comma 2, capoverso 5.
13. Gli eventuali giorni di ferie residui saranno programmati d'intesa tra la RSU e la Direzione aziendale, tenute presenti le esigenze di servizio e quelle dei lavoratori.

Dichiarazione a verbale

Per quanto riguarda la misura del periodo di ferie pagato, restano salve le condizioni di miglior favore eventualmente acquisite in base alle precedenti regolamentazioni contrattuali.

Art. 23 - PERMESSI PER MOTIVI PRIVATI

1. Al lavoratore che ne faccia domanda le aziende possono accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione.
2. In occasione della nascita di un figlio sarà concessa al lavoratore una giornata di permesso retribuito.
3. Ai sensi dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e delle relative norme di

attuazione, il lavoratore, in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, ha diritto a tre giorni lavorativi complessivi di permesso retribuito all'anno. Nel caso in cui tali eventi si siano verificati fuori della provincia ove è ubicata la sede di lavoro, il lavoratore potrà fruire di cinque giorni di cui tre retribuiti.

4. I giorni di permesso di cui ai commi che precedono sono fruiti, previa comunicazione dell'evento e dei giorni da utilizzare, comunque entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici. L'interessato dovrà presentare la relativa documentazione nel rispetto della normativa vigente.
5. L'azienda valuterà l'opportunità, tenute presenti le esigenze di servizio, di accordare eventuali ulteriori permessi per motivi privati in relazione a particolari situazioni personali.
6. Tali permessi non si computano nell'annuale periodo di ferie.
7. L'azienda valuterà nei casi di gravi e documentati motivi familiari di accordare al lavoratore un'aspettativa pari a 3 mesi durante i quali il rapporto di lavoro rimarrà sospeso a tutti gli effetti contrattuali e di legge.
8. Per quanto non previsto nel presente articolo, si applica la legge 8 marzo 2000, n. 53.

Art. 24 - LAVORATORI STUDENTI

1. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole d'istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate e legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio saranno assegnati, su loro richiesta, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

2. I lavoratori studenti hanno diritto a permessi retribuiti nella misura di:

- 2 giorni per ciascun esame universitario;
- 5 giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;
- 8 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore;
- 10 giorni per il conseguimento diploma di licenza media superiore.

3. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti.

4. I lavoratori di cui al comma 1 hanno inoltre diritto su loro richiesta a 150 ore annue di permesso retribuito per la frequenza effettiva dei corsi.

5. I lavoratori dovranno fornire all'azienda il certificato di frequenza scolastica per un numero di ore almeno doppio di quello acquisito come diritto.

6. Tale diritto potrà essere esercitato nel corso di ogni anno da non più del 2% del numero di dipendenti in forza all'azienda alla data del 1° settembre di ciascun anno, senza pregiudizio per il normale andamento dell'attività produttiva.

7. Per le aziende che occupano un numero di dipendenti compreso tra 10 e 15, dovrà essere consentita la possibilità di partecipazione ai corsi di un lavoratore ogni 3 anni.

8. Per le aziende che occupano meno di 10 dipendenti, saranno retribuite 150 ore ogni 3 anni per favorire la frequenza ai corsi, fuori dell'orario di lavoro.

Art. 25 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue.

IMPIEGATI

A) Per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

1) mesi 3 e 15 giorni per gli impiegati di 1° livello;

2) mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati di 2° livello;

3) mesi 1 per gli impiegati di 3° e 4° livello.

B) Per gli impiegati che hanno superato i 5 anni di servizio e non i 10:

1) mesi 3 e 15 giorni per gli impiegati di 1° livello;

2) mesi 2 per gli impiegati di 2° livello;

3) mesi 1 e 15 giorni per gli impiegati di 3° e 4° livello.

C) Per gli impiegati che hanno superato i 10 anni di servizio:

1) mesi 4 e 15 giorni per gli impiegati di 1° livello;

2) mesi 2 e 15 giorni per gli impiegati di 2° livello;

3) mesi 2 per gli impiegati di 3° e 4° livello.

OPERAI

1. Per gli operai di qualsiasi livello, 1 mese di preavviso a prescindere dalla loro anzianità di servizio.

2. Nei casi di dimissioni del lavoratore e di cessazione dell'azienda il periodo di preavviso è ridotto a 15 giorni.

NORME COMUNI

1. I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

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

3. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al lavoratore, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

4. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato

nell'anzianità agli effetti dell'indennità di fine rapporto.

5. È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del comma 1 di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo d'indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

6. Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

7. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni sono comunicate per iscritto.

Art. 26 - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. Ferme restando le norme di legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro, le parti stipulanti dichiarano altresì il pieno recepimento degli obblighi e degli adempimenti di quanto previsto dal DL n. 626/94 e successive modificazioni e dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995.

2. Le parti s'impegnano a realizzare un protocollo aggiuntivo - che diverrà parte integrante del presente CCNL - che stabilisca i contenuti specifici e i criteri di formazione dei RLS.

3. La sorveglianza sanitaria è effettuata, nei casi previsti dalla normativa vigente, dal medico competente e comprende:

a) accertamenti preventivi intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui i lavoratori sono destinati, ai fini della valutazione della loro idoneità alla mansione specifica;

b) accertamenti periodici per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

4. Gli accertamenti di cui al comma precedente comprendono esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente.

5. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione su:

1. i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale;

1. le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;

1. i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;

2. i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;

3. le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori;

4. il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il medico competente;

5. i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 12 e 15 del d.lgs. n. 626/1994.

6. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie

mansioni.

7. La formazione deve avvenire in occasione:

1. dell'assunzione;
2. del trasferimento o cambiamento di mansioni;
3. dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

8. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.

9. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente la normativa in materia di sicurezza e salute e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

10. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque di gestione dell'emergenza devono essere adeguatamente formati.

11. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti di cui sopra deve avvenire, eventualmente in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'art. 20 del d.lgs. n. 626/94, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

12. Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, le imprese confermano il proprio impegno a favorire la piena applicazione delle attribuzioni previste per il rappresentante per la sicurezza, anche in coerenza con quanto previsto all'articolo 9 della legge n. 300/1970.

Art. 27 - TUTELA DELLE PERSONE TOSSICODIPENDENTI.

1. I lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle USL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a 3 anni.
2. L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza d'anzianità.
3. I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.
4. Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 3 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi delle vigenti normative in materia.
5. Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psicofisici e attitudinali per l'accesso all'impiego nonché per l'espletamento di mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi.
6. Gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi, sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, e sono sottoposti, a

cura di strutture pubbliche nell'ambito del Servizio sanitario nazionale e a spese del datore del lavoro, ad accertamento d'assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e, successivamente, ad accertamenti periodici, secondo le modalità stabilite dal decreto interministeriale.

7. In caso d'accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi.
8. Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal D.P.R. n. 309 del 9 ottobre 1990, e successive modificazioni.
9. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

Art. 28 - TUTELA DELLE PERSONE HANDICAPPATE

1. Le aziende, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico organizzative, inseriranno nelle proprie strutture portatori di handicap riconosciuti invalidi ai sensi della legge n. 68/1999, in funzione delle capacità lavorative degli stessi.
2. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte dalla legge n. 104/1992, trovano applicazione le agevolazioni di cui all'art. 33 della legge medesima e successive modificazioni, secondo gli accertamenti previsti dalla stessa.
3. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, legge n. 104/1992, hanno diritto al prolungamento fino a 3 anni del periodo d'astensione facoltativa dal lavoro di cui agli artt. 32 e seguenti del decreto legislativo n. 151/2001, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
4. I soggetti di cui al comma 3 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del periodo d'astensione facoltativa, di 2 ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del 3° anno di vita del bambino.
5. Successivamente al compimento del 3° anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità parente o affine entro il 3° grado, convivente, hanno diritto a 3 giorni di permesso mensile retribuito, fruibili anche in maniera continuativa o oraria a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.
6. Ai permessi di cui ai commi 3 e 4, che si cumulano con quelli previsti agli artt. 32 e seguenti del decreto legislativo n. 151/2001, si applica quanto previsto dall'art. 8 della legge n. 903/1977.
7. Il genitore o il familiare lavoratore che assista con continuità un parente o un affine entro il 3° grado handicappato, con lui convivente, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.
8. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire dei permessi di cui ai commi 3 e 4; ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il proprio consenso.
9. Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dalla legge 5 febbraio 1992 n. 104.
10. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.
11. L'Azienda individuerà le misure più idonee, compreso l'abbattimento delle barriere architettoniche, al fine di migliorare l'accesso e l'agibilità nei posti di lavoro, nei confronti dei portatori di handicap.
12. Per quanto non previsto nel presente articolo, si applica la legge 8 marzo 2000, n. 53.

Art. 29 - CONGEDO PARENTALE - ACCREDITO FIGURATIVO

1. Ai lavoratori d'entrambi i sessi - ai quali spettano trattamenti pensionistici determinati esclusivamente secondo il sistema contributivo - che debbano assentarsi dal servizio per periodi di educazione e assistenza dei figli fino al 6° anno d'età (in ragione di 170 giorni per ciascun figlio), nonché i lavoratori che debbano assentarsi per assistere i figli maggiori di 6 anni o il coniuge o il genitore purché conviventi portatori di handicap (per la durata di 25 giorni complessivi l'anno, nel limite massimo complessivo di 24 mesi) si applica l'art. 1, quarto comma, della legge 8 agosto 1995 n. 335 - e successive modificazioni - nei limiti e alle condizioni della norma medesima.

Art. 30 - VOLONTARIATO

1. I lavoratori che fanno parte di associazioni di volontariato iscritte negli appositi registri regionali e provinciali hanno diritto di usufruire compatibilmente con l'organizzazione aziendale, delle forme di flessibilità dell'orario e turnazione agevolata, in recepimento dell'art. 17, legge 11 agosto 1991 n. 266.
2. L'azienda può inoltre concedere, dopo aver valutato le esigenze di servizio, un periodo d'aspettativa di durata non superiore a 1 anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle associazioni di volontariato di cui alla legge 11 agosto 1991 n. 266.
3. Durante la suddetta aspettativa il rapporto di lavoro s'intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità.

Art. 31 - AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITÀ UOMO - DONNA NEL LAVORO

1. Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635, dalla legge 9 dicembre 1977 n. 903 e dalla legge 10 aprile 1991 n. 125, in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare e rimuovere eventuali situazioni che non consentano un'effettiva parità d'opportunità uomo-donna nel lavoro.

2. Conseguentemente, le parti stipulanti il presente CCNL costituiranno una Commissione nazionale paritetica, di complessivi 6 componenti, che si riunirà di norma annualmente, allo scopo di:

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nelle Aziende sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti dalle stesse nell'ambito del sistema informativo vigente;
- b) proporre, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, specifiche sperimentazioni di azioni positive al fine d'individuare e rimuovere gli eventuali ostacoli di cui al primo capoverso.

Art. 32 - MOLESTIE SESSUALI

1. Considerata la necessità di garantire che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività, dovrà essere assicurato il pieno rispetto della dignità della persona in ogni sua manifestazione, anche per quanto attiene la sfera sessuale.
2. A tal fine le Aziende, nella consapevolezza dell'esistenza del problema delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro, s'impegnano, in linea con gli indirizzi espressi dalla Comunità economica europea nella Risoluzione n. 90/c 157/02 del 29.5.90, nonché seguendo con attenzione l'evoluzione legislativa nel nostro Paese, a prevenire e reprimere comportamenti indesiderati a connotazione sessuale.

Art. 33 - CONGEDO MATRIMONIALE

1. Al lavoratore che contrae matrimonio sarà concesso un congedo di 15 giorni lavorativi retribuiti, dedotto quanto corrisposto per tale titolo dall'Istituto di previdenza sociale. Tale congedo non si computa nell'annuale periodo di ferie.

Art. 34 - SERVIZIO MILITARE

1. Il servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro e il tempo passato sotto le armi agli effetti della sola indennità di fine rapporto - salvo per i lavoratori in prova - si considera come passato in servizio presso l'azienda.
2. Terminato il servizio militare, il lavoratore dovrà presentarsi, nel termine di 30 giorni, all'azienda per riprendere il servizio; non presentandosi nel termine suddetto sarà considerato dimissionario.
3. Quanto sopra salvo diverse disposizioni di leggi speciali più favorevoli al lavoratore.

Art. 35 - ASSENZE

1. Tutte le assenze debbono essere giustificate all'azienda dal lavoratore entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, salvo casi di forza maggiore.

2. Le assenze non giustificate potranno essere sanzionate ai sensi dell'art. 54.

Art. 36 - CESSIONE, TRASFORMAZIONE, FALLIMENTO, CESSAZIONE DELL'AZIENDA

1. In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, non si risolve il rapporto di lavoro e il personale operaio ad essa addetto conserva tutti i suoi diritti nei confronti del nuovo proprietario a meno che non sia avvenuta regolare liquidazione di ogni ragione di credito e di diritto da parte della ditta cedente.
2. In caso di fallimento della ditta, seguito dal licenziamento del lavoratore, o in caso di cessazione dell'azienda il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e al TFR stabiliti nel presente contratto come per il caso di licenziamento.
3. Per quanto riguarda gli impiegati, nei casi di cui al comma 1, gli stessi iniziano un rapporto di lavoro 'ex novo' solo nel caso che chiedano la liquidazione del TFR.
4. Per quanto non previsto, si applica il decreto legislativo 2 febbraio 2001, n.18.

Art. 37 - CURE TERMALI

1. Valgono le norme di legge e amministrative vigenti sia per l'individuazione delle patologie per le quali sono ammesse le cure termali, sia per le condizioni d'ammissibilità alle cure, sia per il relativo trattamento economico.

Art. 38 - TRATTAMENTO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Congedo di maternità

1. Fermo restando il periodo di astensione obbligatoria, riconosciuto durante i due mesi precedenti la data presunta del parto ed i tre successivi, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto a condizione che il medico specialista del S.S.N., o con esso convenzionato, ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

2. Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.

3. Il diritto ad astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio spetta altresì al padre lavoratore in caso di morte o di grave infermità della madre, ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino.

4. I periodi di astensione obbligatoria, in quanto equiparati a servizio prestato, sono valutati per intero ad ogni conseguente effetto contrattuale.

Congedo parentale

1. Entrambi i genitori, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, hanno diritto, nei primi otto anni di vita del bambino, di astenersi facoltativamente dal lavoro, nei limiti e secondo le modalità stabilite dall'art. 32 del decreto legislativo n. 151/2001. Ai fini dell'esercizio di tale diritto, ciascuno dei genitori interessati deve darne comunicazione all'Azienda con un periodo di preavviso di 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

2. Per quanto riguarda il trattamento economico di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge in materia, salvi i trattamenti più favorevoli in atto.

Art. 39 - RETRIBUZIONE BASE E RETRIBUZIONE GLOBALE - CORRESPONSIONE

1. Per retribuzione tabellare s'intende quella indicata nelle tabelle A1 e A2 allegate al presente contratto.
2. Per retribuzione base s'intende la somma della retribuzione tabellare e dell'indennità di contingenza.
3. Per retribuzione globale mensile s'intende quella risultante dalla somma della retribuzione base e di ogni eventuale superminimo e assegno "ad personam", nonché di ogni altro compenso previsto dal presente contratto corrisposto con carattere di continuità e incluso nella normativa di cui all'art. 47, esclusa ogni somma non avente carattere retributivo e corrisposta a titolo risarcitorio (rimborso spese, maneggio denaro, indennità di bicicletta, indennità chilometrica per motomezzo, ecc.).
4. La retribuzione è corrisposta ad ogni fine mese con la specificazione dei relativi elementi costitutivi liquidati mensilmente.
5. Nel caso l'azienda ne ritardi oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione dell'indennità di fine rapporto e di mancato preavviso.
6. In caso di contestazione sul minimo tabellare e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.
7. Al lavoratore che ha normalmente maneggio di denaro con oneri per errori verrà corrisposta un'indennità nella misura del 5% sul minimo tabellare e sull'indennità di contingenza della sua categoria d'appartenenza.
8. Gli interessi derivanti da eventuale cauzione andranno a beneficio del lavoratore.

Art. 40 - DETERMINAZIONE DELLA PAGA ORARIA E GIORNALIERA.

1. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173.

2. La retribuzione giornaliera si ottiene moltiplicando la retribuzione oraria per le ore normali di lavoro.

Art. 41 - DETRAZIONI PER ASSENZE NON RETRIBUITE

1. Agli operai vanno detratte dalla retribuzione globale mensile tante quote orarie quante sono le ore d'assenza per malattia e infortunio - salvo quanto previsto all'art. 46 - nonché per le ore non prestate per qualsiasi motivo per le quali non compete alcun trattamento economico.

Art. 42 - TREDICESIMA MENSILITA'

1. La liquidazione della tredicesima mensilità sarà effettuata per ciascun anno nella misura di una retribuzione globale mensile. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle ultime 2 quindicine o delle 4 ultime settimane. Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

2. La frazione di mese superiore a 15 giorni lavorativi si considera, ai fini della corresponsione della tredicesima mensilità, come mese intero.

3. Il pagamento della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato entro il 20 dicembre.

4. Il rateo della tredicesima mensilità dovrà essere computato ai fini della liquidazione del TFR.

Art. 43- QUATTORDICESIMA MENSILITA'

1. L'azienda corrisponderà entro il 10 luglio di ciascun anno una quattordicesima erogazione nella misura di 1 mensilità di paga tabellare, contingenza e scatti biennali.

2. Detta erogazione è riferita al periodo 1° luglio dell'anno precedente - 30 giugno dell'anno in corso.

3. Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il suddetto periodo annuale, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 14 mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati. La frazione di mese non superiore a 15 giorni non sarà calcolata, mentre sarà considerata mese intero se superiore a 15 giorni.

4. Il rateo della quattordicesima mensilità dovrà essere computato ai fini della liquidazione del TFR.

Art. 44 - SCATTI DI ANZIANITA'

1. I lavoratori per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa impresa hanno diritto, per ogni biennio di servizio effettivamente prestato, a una maggiorazione del 6,25% calcolata sulla retribuzione tabellare del livello d'appartenenza alla data dell'1 agosto 1983 e sulla indennità di contingenza al 31 maggio 1983.

2. Fermi restando gli importi degli scatti biennali maturati al 31 marzo 1987, gli scatti d'anzianità che matureranno successivamente alla data dell'1 aprile 1987 saranno costituiti dall'importo determinato in base al comma 1 del presente articolo maggiorati di € 1,55 e saranno pertanto i seguenti:

- 1° € 36,15

- 2° € 33,05
- 3° Super € 32,54
- 3° € 31,50
- 4° € 30,47
- 5° Super € 29,70
- 5° € 29,44
- 6° € 28,41

3. Il lavoratore ha diritto a maturare un massimo di 8 scatti biennali d'anzianità.

4. Gli aumenti periodici d'anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito, né gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

5. Gli aumenti periodici d'anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

6. Nel caso di passaggio di livello il dipendente mantiene l'importo in cifra degli aumenti maturati nel livello di provenienza.

7. La frazione di biennio in corso al momento di detto passaggio è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

8. Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

NOTA A VERBALE

Le parti si impegnano ad effettuare, al livello aziendale, le opportune verifiche circa la sussistenza di eventuali casi di disparità nell'applicazione della disciplina relativa agli scatti di anzianità.

Art. 45 - INDENNITA' VARIE

INDENNITÀ DI BICICLETTA - RIMBORSO SPESE CHILOMETRICO

1. Con decorrenza 1 luglio 1991, l'azienda corrisponde al lavoratore che usa la propria bicicletta per servizio un'indennità giornaliera da concordare fra le parti e comunque non inferiore a € 0,52. Al lavoratore comandato ad usare per servizio il proprio automezzo è corrisposto un rimborso spese chilometrico in base alle tariffe ACI. Saranno stipulate a carico dell'azienda polizze collettive o individuali per l'assicurazione contro il furto del solo motomezzo.

INDENNITÀ DI ALTA MONTAGNA

1. Ai lavoratori inviati a prestare la loro opera fuori della loro normale sede di lavoro in località d'alta

montagna, l'azienda corrisponderà un'equa indennità da concordarsi fra le associazioni sindacali territoriali competenti.

INDENNITÀ DI LONTANANZA DA CENTRI ABITATI

1. Qualora la sede dell'azienda disti dal perimetro del più vicino centro abitato oltre 3 chilometri, in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'azienda, che non provveda direttamente al trasporto stesso, corrisponderà un indennizzo da concordarsi fra le associazioni territoriali competenti.

INDENNITÀ PER MANEGGIO DENARO

1. Ferme restando le previsioni legislative e di contratto, al personale normalmente incaricato della riscossione con responsabilità di bollette, fatture, note, ecc. d'importo complessivo superiore a € 4,65 giornalieri, sarà corrisposta una speciale indennità con oneri per errori nella misura del 5% sulla retribuzione tabellare e indennità di contingenza.

INDENNITÀ DI PRESENZA GIORNALIERA

1. Con il 1° gennaio 1991 a tutto il personale verrà riconosciuta una indennità di presenza giornaliera con i criteri in atto presso le singole aziende al 31 dicembre 1990. A decorrere dall'1 dicembre 1998 l'indennità di presenza giornaliera sarà erogata a tutti i lavoratori nelle misure e con i criteri seguenti:

- € 3,10 per il personale che svolge la propria attività lavorativa in 5 giornate settimanali;
- € 2,62 per il personale che svolge la propria attività lavorativa in 6 giornate settimanali.

2. Gli importi predetti assorbono quelli precedentemente erogati allo stesso titolo ai sensi dell'art. 33 del CCNL 30 gennaio 1991.

3. Tale indennità non è computabile in alcun istituto contrattuale e non viene corrisposta in caso d'assenza per malattia, infortunio e non entra a far parte del TFR.

4. Eventuali indennità aziendali a tale titolo corrisposte verranno riproporzionate e adeguate ai criteri e alle modalità previsti dalla vigente normativa.

Art. 46 - TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

1. L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'impresa entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza e giustificata con certificato medico entro le 48 ore, nei termini e secondo le modalità previste dalla legge e dall'istituto di previdenza.
2. L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicato all'impresa entro il normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere giustificato da successivi certificati medici entro le 48 ore, nei termini e secondo le modalità previste dalla legge e dall'istituto di previdenza.
3. Fermo restando quanto disposto dall'art. 5, legge n. 300/1970, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue:

- il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio, comunicato al datore di lavoro, in ciascun giorno anche domenicale o festivo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle 17 alle 19, disponibile per le visite di controllo;

- nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali e alle vigenti disposizioni di legge;

- sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni e accertamenti specialistici nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'Azienda.

1. In mancanza di tali comunicazioni e in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni d'impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.
2. Il lavoratore che risulti assente alle visite di controllo effettuate nelle fasce orarie predeterminate decade dal diritto all'indennità economica e di conseguenza all'integrazione aziendale per l'intero periodo di malattia.
3. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito senza giustificata ragione sanitaria il tempestivo accertamento dello stato d'infermità lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda; diversamente, l'assenza sarà considerata ingiustificata.
4. Ogni mutamento di residenza e/o domicilio durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa.
5. Al termine della malattia e dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente in azienda per avere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.
6. Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento d'attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.
7. Resta inteso che la predetta normativa sarà adeguata in relazione a provvedimenti di legge che successivamente al presente accordo statuiranno sull'argomento.
8. Per le assenze per causa di malattia e infortunio al lavoratore non in prova sarà corrisposto il seguente trattamento.

MALATTIA

1. Agli impiegati compete l'intera retribuzione globale mensile per i primi 6 mesi e il 50% di essa per i successivi 6 mesi.

2. Agli operai compete, a partire dal primo giorno lavorativo d'assenza fino al 180° giorno, un'integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale mensile; dal 181° giorno e fino alla conservazione del posto, compete agli stessi il 50% della retribuzione globale mensile.

INFORTUNIO

1. Agli impiegati compete l'intera retribuzione globale mensile a partire dal primo giorno e fino alla guarigione clinica, dedotto quanto corrisposto dall'INAIL.

2. Agli operai compete un'integrazione del trattamento INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale mensile, a partire dal primo giorno lavorativo d'assenza e fino a guarigione clinica. Agli operai che ne facciano richiesta le aziende anticiperanno le indennità a carico dell'INAIL con garanzia di recupero. A tal fine i lavoratori stabiliranno, se interessati, il proprio domicilio presso l'azienda.

NORME COMUNI

1. Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore anche con più periodi di

infermità superi in complesso i 12 mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi. A tal fine si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattie verificatesi nell'arco temporale degli ultimi 36 mesi che precedono l'ultimo giorno d'assenza per malattia.

2. Sono esclusi da tale computo i periodi d'assenza per infortunio sul lavoro purché riconosciuto dall'INAIL nonché il periodo di cui all'art. 27, comma 1, del presente CCNL.

3. Decorsi i limiti di cui sopra il rapporto di lavoro sarà risolto di pieno diritto con la liquidazione delle spettanze di fine rapporto.

4. Su richiesta dell'interessato l'azienda concederà un periodo d'aspettativa non retribuita fino a un massimo di 4 mesi oltre i limiti di conservazione del posto di cui al presente articolo, per i casi documentati di lavoratori che versino in condizione di salute particolarmente gravi o che abbiano subito ripetuti e prolungati periodi di ricovero ospedaliero.

5. Nel computo del periodo di conservazione del posto di cui al presente articolo non si tiene conto, su richiesta dell'interessato, delle assenze dovute a patologie di particolare gravità quali la malattia oncologica, la sclerosi multipla, la distrofia muscolare, la sindrome da immunodeficienza acquisita e da altre equiparabili rilevabili da enti istituzionali preposti.

6. In tali casi la retribuzione, come prevista dal presente articolo, paragrafo "malattia", e la conservazione del posto spettano loro fino al limite massimo di ventiquattro mesi.

7. Resta inteso che il periodo d'aspettativa comporta la sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti contrattuali e di legge.

Nota a verbale.

1. Nei casi di sopravvenuta impossibilità della prestazione per inidoneità fisica del lavoratore l'azienda valuterà la possibilità, in relazione alle proprie esigenze organizzative e tecnico-produttive, di adibire il lavoratore stesso ad altre mansioni esistenti, confacenti col suo stato fisico.

Art. 47 - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetta il TFR ai sensi della legge n. 297/1982.

2. Sono elementi utili ai fini della determinazione del TFR di lavoro gli istituti tassativamente sotto indicati:

1) retribuzione tabellare;

2) indennità di contingenza di cui alla legge n. 297/1982;

3) scatti biennali;

4) eventuali aumenti di merito e/o superminimi;

5) 13^a mensilità;

6) 14^a mensilità;

7) indennità contrattuali che abbiano carattere non occasionale.

Nota a verbale.

Per quanto riguarda il computo dell'indennità d'anzianità maturata al 31 maggio 1982 si richiama quanto previsto dall'art. 23 del CCNL 21 maggio 1980.

Art. 48 - INDENNITA' IN CASO DI MORTE

1. In caso di morte del lavoratore, in mancanza di testamento, il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado.
2. In mancanza delle persone indicate al comma 1, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima ai sensi dell'art. 2122 del codice civile.
3. Resta fermo che verranno liquidati agli aventi diritto le ferie o le frazioni di esse, la gratifica natalizia o le frazioni di essa e ogni altro diritto che sarebbe spettato al lavoratore defunto in caso di normale licenziamento.

Raccomandazione a verbale

In caso di morte del lavoratore, il datore di lavoro valuterà, per le anzianità inferiori ai 5 anni, l'opportunità d'integrare il TFR dovuto a termine di contratto, nell'ipotesi di sopravvivenza di coniuge o figli minori già conviventi a carico del lavoratore defunto e in condizioni di particolare bisogno.

Art. 49 - RIMBORSO SPESE

1. Il lavoratore comandato a prestare servizio extraurbano, o chiamato quale teste in causa civile o penale per ragioni inerenti al servizio, oltre alla retribuzione giornaliera ha diritto al rimborso spese a piè di lista.

Art. 50 - TRASFERIMENTI

1. Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali e alle particolari prestazioni presso la sede d'origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.
2. Il lavoratore che non accetti il trasferimento avrà diritto all'indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per i lavoratori di 1° e 2° livello per i quali all'atto dell'assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento del dipendente o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per i lavoratori attualmente in servizio, nei quali casi il lavoratore che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario.
3. Al lavoratore che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.). Le modalità e i termini dovranno essere previamente concordati con l'azienda.
4. È dovuta inoltre la diaria nella misura di 1/3 della retribuzione globale mensile al lavoratore celibe senza conviventi a carico, e al lavoratore con familiari conviventi a carico nella misura di 2/3 della retribuzione globale mensile, oltre a 1/15 della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca.
5. Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto d'affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale

indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di pigione. Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di 1 mese.

6. Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.
7. Il lavoratore che abbia trasferito nella nuova residenza anche persone a carico e che venga licenziato, non per motivi che comportino il licenziamento senza preavviso, nei primi 6 mesi di trasferimento, ha diritto al rimborso delle spese come sopra per trasferirsi al luogo d'origine, purché ne faccia richiesta prima della cessazione del servizio.

Art. 51 - ALLOGGIO AL PERSONALE

1. Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità d'alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre km. 3, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

2. L'alloggio al personale, cui per esigenze di lavoro venga richiesto di abitare presso il complesso aziendale, sarà concesso gratuitamente.

Art. 52 - RITIRO PATENTE

1. L'autista al quale sia dall'Autorità, per motivi che non comportino il licenziamento senza preavviso, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 15 mesi senza percepire retribuzione alcuna. L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori e in questo caso percepirà il salario del livello nel quale viene a prestare servizio.
2. Nelle aziende che occupano più di 20 dipendenti, oltre alla conservazione del posto di cui sopra, l'azienda dovrà adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria del livello al quale viene assegnato.
3. Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il TFR di cui all'art. 47.

Art. 53 - INDUMENTI DI LAVORO

1. Le aziende forniranno gratuitamente ogni anno a tutto il personale una divisa invernale e un'estiva composte di giacca e pantalone o indumenti di lavoro equivalenti.
2. L'azienda fornirà ai lavoratori addetti a servizi esterni un impermeabile con relativo copricapo o altro indumento di lavoro equivalente.
3. Indumenti di lavoro particolari per il personale addetto ai servizi esterni saranno concordati, in aggiunta a quelli dei commi 1 e 2, con le RSU.
4. La spesa iniziale per indumenti di lavoro, con decorrenza 1 luglio 1991, non potrà superare l'importo complessivo pari a € 0,52 giornalieri per ogni dipendente.
5. Con decorrenza 1 luglio 1991, qualora eccezionalmente si concordasse di sostituire gli indumenti di lavoro con un'indennità, l'indennità sarà pari a € 0,52 giornalieri.
6. Ai lavoratori nuovi assunti, per il primo anno e superato il periodo di prova, spetta in aggiunta alla previsione di cui al comma 1, altra divisa sia invernale che estiva.
7. Dal 1° gennaio di ogni anno, la spesa degli indumenti di cui al comma 4 sarà aggiornata in base alle variazioni dell'indice ISTAT riferito ai prezzi praticati dai grossisti.

Art. 54 - NORME DISCIPLINARI

1. Il lavoratore deve dichiarare all'azienda la propria residenza e/o domicilio e segnalarne gli

eventuali cambiamenti.

2. Tutti i lavoratori, per quanto riguarda i rapporti inerenti al servizio, dipendono dai rispettivi superiori.

3. Ciascun lavoratore deve mantenere un contegno rispettoso verso i superiori, anche se indiretti, e corretto verso la clientela, i colleghi di lavoro e i dipendenti. I superiori e coloro che hanno tali funzioni, debbono usare con il lavoratore modi educati, sia nel distribuire il lavoro che in tutti gli altri rapporti derivanti dalle mansioni loro affidate dall'azienda.

4. Il lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'impresa, al normale e puntuale andamento del lavoro e comunque alla morale e all'igiene è passibile di sanzioni disciplinari, salve le eventuali responsabilità penali in cui incorra.

5. Le sanzioni disciplinari sono:

1) il rimprovero verbale o scritto, che può essere inflitto al dipendente che commetta durante il lavoro mancanze disciplinari e morali di lieve entità non specificate nel presente articolo;

2) la multa, fino a un massimo di 3 ore di retribuzione base giornaliera, che può essere inflitta al dipendente che:

1. ritardi ad iniziare il lavoro, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo;
2. non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
3. guasti per incuria il materiale e tutto ciò che deve trasportato, o che comunque abbia in consegna, oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali guasti verificatisi;
4. sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto;
5. tenga un contegno inurbano o scorretto verso la clientela e il pubblico;
6. commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dell'azienda;
7. non indossi, nell'espletamento delle sue mansioni, i prescritti indumenti di lavoro.

Nei casi di maggiore gravità o recidività, il datore di lavoro ha facoltà d'infliggere la sospensione.

L'importo delle multe disciplinari verrà versato all'INPS.

3) la sospensione fino a un massimo di 3 giorni che può essere inflitta al dipendente che:

a) si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi del lavoro;

b) per negligenza in servizio arrechi danni non gravi ai materiali, alle persone o ai beni aziendali;

c) si presenti o si trovi in servizio in stato d'ubriachezza;

d) persista a commettere mancanze già punite con la multa.

La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni può essere inflitta al dipendente che:

a) falsifichi le firme dei destinatari di corrispondenza.

4) Il licenziamento immediato con indennità di fine rapporto può essere inflitto al dipendente che:

a) abbandoni il lavoro senza giustificato motivo;

b) si renda colpevole di grave insubordinazione o vie di fatto verso i superiori o i clienti;

c) commetta furti o danneggiamenti dolosi dei materiali o delle merci dell'azienda;

d) richieda ai clienti a scopo di lucro personale compensi o premi superiori alla tariffa;

e) provochi risse con i compagni di lavoro durante il servizio;

f) affidi la guida delle macchine a persona non autorizzata a guidare dall'azienda;

g) ometta di fare il rapporto al rientro del mezzo di locomozione per qualsiasi incidente accaduto nel corso del servizio o che trascuri di provvedere a raccogliere le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa. In questo caso il conducente risponderà anche dei danni causati da terzi, salve le sanzioni comminate dai regolamenti di polizia urbana e dal codice della strada;

h) si renda recidivo entro l'anno delle stesse mancanze già punite con la sospensione;

i) manometta o sottragga corrispondenza, salva l'eventuale azione per il reato di violazione del segreto epistolare;

l) alteri o falsifichi documenti amministrativi.

6. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

7. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

8. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966 n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro.

9. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

10. Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un Collegio di conciliazione e arbitrato, composto da 1 rappresentante di ciascuna delle parti e da un 3° membro scelto di comune accordo o, in difetto d'accordo, nominato dal Direttore dell'Ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

11. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivoltagli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

12. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

ART. 55 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. Si allega al presente CCNL il verbale di accordo 17 maggio 2007, che costituisce parte integrante del contratto.

Art. 56 - INTERRUZIONI E SOSPENSIONI DEL LAVORO. RECUPERO ORE DI LAVORO PERDUTE

1. In caso d'interruzione della prestazione normale, sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1) per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la retribuzione globale con la facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute, per le quali gli operai non vengano trattenuti a disposizione, non essendo stati preavvisati in termini utili in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposto per la 1ª giornata di sospensione il 70% della retribuzione tabellare;

3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

2. Restano ferme le norme sulla Cassa integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

3. Nel caso di sospensioni del lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, il lavoratore ha facoltà di dimettersi con diritto all'indennità sostitutiva del preavviso e a quella di licenziamento.

4. È ammesso il recupero, con corresponsione della retribuzione globale, delle ore di lavoro perdute per le cause di cui al presente articolo e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti, purché esso sia contenuto nei limiti di 1 ora al giorno oltre l'orario normale e, in caso di giornata libera non festiva, trasferendo le ore perdute a tale giornate si effettui entro le 2 quindicine immediatamente successive a quelle in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 57 - TELELAVORO

1. Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, per telelavoro subordinato si intende una modalità di prestazione lavorativa effettuata per esigenze di servizio, mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici, da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale, a condizione che tale modalità di espletamento della prestazione non sia richiesta dalla natura propria dell'attività svolta.
2. Nei suddetti casi il telelavoro comporta una modificazione del luogo di adempimento dell'obbligazione lavorativa, realizzata secondo modalità logistico-operative riconducibili a titolo esemplificativo alle seguenti principali tipologie:

- telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente di norma presso il proprio domicilio;

- telelavoro da centri o postazioni satellite, qualora l'attività lavorativa venga prestata da remoto rispetto alla sede cui fa capo l'attività medesima in termini gerarchici e sostanziali, in ambienti

organizzativi e logistici destinati alle prestazioni di telelavoro e non costituenti unità produttive autonome.

1. Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando l'orario di lavoro complessivamente previsto per i lavoratori adibiti in azienda alle stesse mansioni.
2. Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato ai sensi del presente CCNL.
3. Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/1970, e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive, nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.
4. Ai telelavoratori si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che svolgono attività lavorativa in azienda.
5. Il lavoratore assolverà alle proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme, in quanto non espressamente derogate da disposizioni di legge e come integrate dalle discipline aziendali, adottando comunque ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.
6. Eventuali discipline di carattere applicativo del presente istituto saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale.

Art. 58 - DISPOSIZIONI GENERALI E SPECIALI SUL RAPPORTO DI LAVORO

1. Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.
2. Oltre alle disposizioni del presente CCNL, i dipendenti dovranno osservare le disposizioni speciali stabilite dall'azienda, sempreché non modifichino o non siano in contrasto con quelle del presente contratto.
3. Tali disposizioni, qualora abbiano carattere generale, dovranno essere affisse in luogo ben visibile e dove s'effettua il pagamento della retribuzione.

ART. 59 - INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

1. Le disposizioni del presente contratto, anche nell'ambito di ciascun istituto, sono correlate ed inscindibili tra loro; pertanto i soggetti che osservino tali disposizioni, anche in termini parziali, sono da considerarsi, per fatti concludenti, a tutti gli effetti vincolati all'insieme organico delle norme del contratto. La previdenza e il trattamento di fine rapporto anche quando siano disgiunti, si considerano costituenti un unico istituto.
2. Per quant'altro non previsto nel presente CCNL si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali vigenti.

ART. 60 - DECORRENZA E DURATA - PARTE ECONOMICA

1. Il presente CCNL, salvo quanto diversamente previsto per singoli istituti, decorre dal 1° giugno 2007, e scade il 31 maggio 2009 per la parte economica ed il 31 maggio 2011 per la parte normativa.

2. Il contratto si intenderà rinnovato se non disdetto tre mesi prima della scadenza con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Le parti concordano un aumento retributivo sui minimi contrattuali per il livello 5° super di inquadramento con relativa riparametrazione sugli altri livelli di inquadramento, pari a € 78 complessivi, erogati quanto € 39 con la retribuzione del mese di giugno 2007 ed € 39 con la retribuzione del mese di giugno 2008.

A tali importi si aggiunge quanto previsto dall'accordo relativo alla previdenza complementare di cui al presente accordo di rinnovo.

A far data dal mese di giugno 2007 cessa di essere erogata l'indennità di vacanza contrattuale.

Inoltre, a copertura del periodo di vacanza contrattuale, sarà erogato un complessivo importo una tantum pari a € 350 per il livello 5° super comprensivo delle somme già riconosciute a titolo di indennità di vacanza contrattuale; l'importo sarà erogato a tutti i dipendenti in forza alla data di erogazione della tranche ed è rapportato al periodo di servizio effettivamente prestato dall'1/1/2006 al 31/5/2007, e sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale.

L'importo sarà erogato, quanto a € 130 con la retribuzione del mese di giugno 2007, quanto a € 100 con la retribuzione del mese di gennaio 2008, e quanto a € 120 con la retribuzione del mese di giugno 2008.

L'una tantum non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti od indiretti di alcun genere; non sarà inoltre utile agli effetti del calcolo del TFR.