

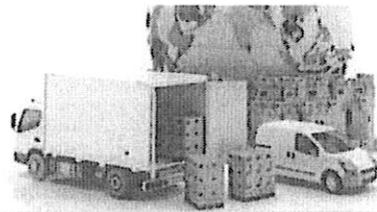


CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti di Aziende e per i dipendenti e soci lavoratori di Cooperative esercenti attività di

AUTOTRASPORTO, SPEDIZIONE MERCI E LOGISTICA

(In vigore dal 6 novembre 2023 al 5 novembre 2026)



Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici riservandosi ogni azione di salvaguardia. Gli Enti Istituzionali (CNEL), le Banche dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici.

Riproduzione totale vietata, con qualsiasi mezzo, inclusa la fotocopia.

Tutti i diritti sono riservati.

© ATECA, COOPERATIVE ITALIANE - COOP ITALIANE, ANEAS, ASSO.PRO., FIADEL, CIU - UNIONQUADRI

L'anno 2023, il giorno 04 del mese di novembre, presso la sede Nazionale ATECA sita in viale Delle Milizie n. 38 nel Comune di Roma,

le

Associazioni Datoriali:

- **COOPERATIVE ITALIANE** – rappresentata dal suo Legale Rappresentante Claudio Milardi
- **ATECA** – Associazione Terziario Esercenti Commercianti Artigiani e Agricoltori rappresentata dal suo Segretario Generale Giacomo Diana
- **ANEAS** – Associazione Nazionale Esperti ed Addetti della Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro rappresentata dal Vice Presidente Nazionale Salvatore Saragò
- **ASSO.PRO.** – Associazione dei Professionisti e Imprenditori rappresentata da Giuseppe Piccolo

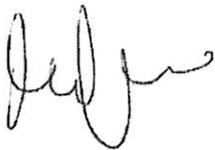
e le

Organizzazioni Sindacali dei lavoratori:

- **FIADDEL** aderente CISAL – rappresentata dal suo Segretario Generale Francesco Garofalo
- **CIU** – Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali rappresentata dal suo Presidente Nazionale Gabriella Ancora.

STIPULANO

L'accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle piccole e medie imprese e dipendenti e soci lavoratori delle imprese cooperative di autotrasporti spedizione merci e logistica.



Le Parti hanno voluto premettere alla stesura del CCNL un'analisi dell'attuale situazione del lavoro, individuandone le criticità e cercando soluzioni che le riducano.

Per tale ragione, questo CCNL si pone come un primo passo verso una revisione critica delle soluzioni contrattuali esistenti, ponendo l'esperienza che si farà nel corso della sua applicazione al servizio del suo rinnovo.

Il Principio di Sussidiarietà

Siamo reduci da due secoli di contrapposizioni dogmatiche:

- da una parte chi, in nome della libertà economica, vorrebbero escludere la responsabilità sociale delle imprese;
- dall'altra parte coloro che di fatto, in nome della giustizia sociale, pur nell'attuale contesto di libero mercato mondiale vorrebbero soffocare la libertà economica e l'esistenza stessa delle imprese.

Entrambe queste posizioni, nella loro radicalizzazione, si sono rivelate dannose ed hanno originato solo contrapposizioni, discriminazioni, perdita di posti di lavoro e lavoro sommerso.

Le Parti sono peraltro consapevoli che il singolo CCNL non può esaurire le problematiche connesse alla situazione complessiva del lavoro che dipende, comunque, da Leggi e norme ed impostazioni di carattere più generale.

Tra tutte, si pensi alle attuali leggi sulla maternità che si limitano a scaricare costi sull'impresa, ma non si preoccupano del basso livello dei servizi e delle risibili detrazioni fiscali alle famiglie di Lavoratori con figli, mentre dovrebbero rendere disponibili posti negli asili nido a costi contenuti, ammissioni ed orari compatibili con il lavoro e sostegno economico proporzionato ai costi incompressibili che la famiglia deve sostenere per i figli, specialmente nei loro primi anni di vita.

La scelta di questo CCNL è, perciò, nel segno del principio di sussidiarietà, per cui:

1. nel CCNL si prevedono istituti essenziali che rispondano ai bisogni della generalità dei Lavoratori;
2. con la contrattazione di secondo livello si ricercheranno le soluzioni economiche e normative compatibili con la specificità produttiva, con il particolare settore o con i particolari bisogni dei Lavoratori;
3. con l'elemento perequativo territoriale (EPR) si tiene conto degli indici regionali del costo della vita per ridurre le differenze sui poteri d'acquisto a parità di retribuzione contrattuale dei lavoratori;
4. con le assicurazioni integrative e con la mutualità contrattuale, si cercheranno di affrontare i casi di particolare difficoltà, che non avrebbe alcun senso tentare di gestire tramite il CCNL ed il cui rischio non si potrebbe porre in capo alle singole aziende;
5. da ultimo, le Parti intendono porsi come interlocutori presso gli Enti Pubblici a difesa dei Lavoratori e del lavoro.

Naturalmente, le Parti sono coscienti di vivere in un sistema normativo "rigido" che, anziché favorire la ricerca di soluzioni, sclerotizza l'azione delle Parti Sociali con i principi d'inderogabilità e carica sui Lavoratori oneri previdenziali elevatissimi senza proporzionata contropartita.

Le Parti ritengono che, essendo l'impresa "un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi", il lavoro ha l'onere principale di originare le risorse per retribuire sé stesso e gli altri costi aziendali.

Ne consegue che qualsiasi gravame sull'impresa, o ne riduce la compatibilità, o riduce la remunerazione del lavoro.

La situazione generale dei gravami sull'impresa (costo del lavoro per previdenza, fiscalità, assicurazioni obbligatorie, ecc.) fa sì che a fronte di un costo complessivo tra i più elevati in Europa, il Lavoratore italiano percepisca una retribuzione utile per acquisire beni e servizi tra le più basse.

Per questo, le Parti concordano sull'opportunità di contenere il peso contrattuale di molti istituti "di nicchia", che riguardano cioè pochissimi Lavoratori e che facilmente si prestano ad abusi, monetizzandoli.

Resta l'enorme divario tra il costo aziendale dell'ora lavorata e la sua retribuzione netta, ma, su questo, il CCNL non può purtroppo intervenire, essendo esso determinato dalla Legge.

Esemplificazioni ed interpretazioni

Nel caso si rilevi che una dicitura origini dubbio, le Parti, per il tramite dell'apposita Commissione Bilaterale.



Partecipazione

I Lavoratori ed i Datori di lavoro potranno autonomamente trasmettere motivate osservazioni e proposte alla Commissione Bilaterale sull'interpretazione autentica contrattuale.

Tali osservazioni saranno discusse e potranno determinare un'interpretazione autentica, immediatamente operativa dopo la pubblicazione nei tempi, modi e condizioni previsti dal paragrafo che precede, od origineranno una proposta di modifica da discutere nel prossimo rinnovo contrattuale.

Conclusioni

Le Parti intendono con questo contratto promuovere l'implementazione dell'attività imprenditoriale, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività nell'ambito delle Aziende esercenti l'attività di Autotrasporti merci su strada, Gestione delle Merci quindi del Magazzinaggio e della Logistica in genere e di tutte quelle attività accessorie, similari ed affini che possono esservi ricomprese.

Perciò, il rinnovo del CCNL, in funzione delle concrete situazioni aziendali, favorisce una diffusa contrattazione di secondo livello che permetta, ovunque possibile, la salvaguardia del livello delle retribuzioni reali dei Lavoratori, anche grazie alla detassazione, alla promozione di servizi ed all'attivazione di prestazioni di solidarietà.

Le Parti scelgono, perciò, di porre in essere ai vari livelli un modello di relazioni sindacali e di contrattazione collettiva, che sia ispirato ai principi di sussidiarietà, al federalismo, alla solidarietà, alla flessibilità, nel rispetto dell'obiettivo primario di favorire la massima occupazione.

Il rinnovo anticipato del Contratto Collettivo Nazionale rappresenta, in sostanza, lo strumento per definire il complesso minimo inderogabile delle retribuzioni, delle norme e delle regole aggiornate e quindi necessarie per configurare un rapporto di lavoro contrattualmente corretto, che dovrà però essere normalmente integrato dalla contrattazione di secondo livello.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro resta quindi lo strumento per garantire la tutela di base dei Lavoratori e la necessaria competitività delle Aziende.

Le Parti, dall'entrata in vigore di questo Contratto, ribadiscono la scelta di privilegiare la contrattazione collettiva di secondo livello che, in determinate situazioni di palese crisi occupazionale del territorio e/o del settore.

Le Parti testimoniano questa volontà prevedendo, qualora la contrattazione di secondo livello (in ambito regionale, provinciale o aziendale) non sia operante, un importo aggiuntivo ai minimi contrattuali, c.d. "Indennità sostitutiva contrattazione di secondo livello", assorbibile dalla successiva contrattazione di secondo livello.

Le Parti, nella contrattazione, definiscono il ruolo dell'Ente Bilaterale, e delle sue articolazioni Regionali, Provinciali e di Formazione, e demandano ad esso la regolamentazione degli istituti contrattuali assistenziali e previdenziali che non possono essere esaustivamente già compresi nel presente CCNL, pur facendone parte integrante.

Ermeneutica contrattuale

Nell'interpretare le disposizioni del presente CCNL "non si può ad esse attribuire altro senso che quello fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la connessione di esse" e dalle intenzioni di quanto espresso nella presente "Premessa".

Nel caso in cui permangono dubbi sull'interpretazione Contrattuale saranno risolti dalla Commissione Bilaterale mediante l'emissione di suo parere contrattualmente vincolante.



INDICE

PREMESSA 7

TITOLO I Sfera di applicazione del contratto

Art.1 – Campo di applicazione

TITOLO II Livelli di contrattazione nazionale, territoriale o aziendale

Art.2 - Livelli di contrattazione

Art.3 – Contrattazione nazionale

Art.4 - Contrattazione territoriale o aziendale

TITOLO III Diritti Sindacali e di Associazione

Art.5 - Rapporti sindacali

Art.6 - Permessi sindacali

Art.7 - RSA

Art.8 -Trattenute quote sindacali

Art.9 – Costo Contratto

TITOLO IV Formazione – sicurezza sul lavoro

Art.10 – Sicurezza sul luogo di lavoro

Art.11 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

TITOLO V Igiene ed Ambiente di lavoro

Art.12 - Igiene e ambiente di lavoro

TITOLO VI Decorrenza - Durata

Art.13- Decorrenza e durata

TITOLO VII Esclusività di stampa- Interpretazione

Art.14- Esclusività di stampa

Art.15 – Deposito

TITOLO VIII Efficacia del contratto

Art.16 - Efficacia C.C.N.L.

TITOLO IX Ente Bilaterale, Organismo Paritetico e Assistenza Sanitaria

Art.17 – Ente Bilaterale e Organismo Paritetico

Art.18 – Assistenza sanitaria integrativa

TITOLO X Assunzione del personale dipendente

Art. 19 – Assunzione

Art. 20 - Documenti

Art. 21 – Visita medica

Art. 22 – Informazione e formazione lavoratori

Art. 23 - Periodo di prova

Art. 24- Lavoratori extra comunitari

Art. 25 - Lavoratori diversamente abili

Art. 26 - Lavoratori con patologie oncologiche e riflessi sul rapporto di lavoro

Art.27 - Lavoratori tossicodipendenti ed etilisti

Art.28 – Visite mediche preassuntive minori di età

TITOLO XI Tipologie ed assunzioni

Art.29 - Contratto di lavoro part-time

Art.30 – Genitori di portatori di handicap e di patologie varie

Art.31 – Apprendistato

Art.32 – Contratto d’inserimento o reinserimento

Art.33 – Contratto a tempo determinato

Art.34 – Lavoro Ripartito

Art.35 – Lavoro atipico

Art.36 – Il telelavoro

TITOLO XII Somministrazione

Art. 37 - Somministrazione di lavoro

TITOLO XIII Mobilità e mercato del lavoro

Art. 38 – Mobilità

Art. 39 – Cambi d'appalto

TITOLO XIV Declaratoria e classificazione del personale

Art. 40 – Classificazione

TITOLO XV Mansioni lavorative

Art. 41- Mansioni promiscue

Art. 42- Mutamento di mansioni

Art. 43 –Jolly

Art. 44- Qualifiche escluse dalla quota di riserva

Art. 45 - Assegnazione qualifica

Art. 46 - Mansioni discontinue

Art. 47 – Volontariato

Art. 48- Assenze

TITOLO XVI Orario di lavoro

Art. 49 – Orario di lavoro

Art. 50 – Lavoro domenicale - Notturmo

Art. 51 – Personale non soggetto a limitazione di orario

Art. 52 – Orario di lavoro per i lavoratori di minore età

Art. 53 – Lavoro straordinario

Art. 54 – Lavoratori a turni

Art. 55 – Banca ore

TITOLO XVII Riposo settimanale - festività

Art.56 - Riposo settimanale

Art.57 - Festività

TITOLO XVIII Permessi retribuiti- Permessi per studio - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti - Intervallo per consumazione dei pasti

Art. 58 – Permessi retribuiti

Art. 59- Permessi per studio

Art. 60 – Permessi straordinari retribuiti

Art. 61 – Permessi non retribuiti

Art. 62 - Intervallo per consumazione dei pasti

TITOLO XIX Ferie – riposi annui

Art. 63 – Soste e recuperi

Art. 64- Sospensioni e riduzioni di lavoro

Art. 65- Ferie

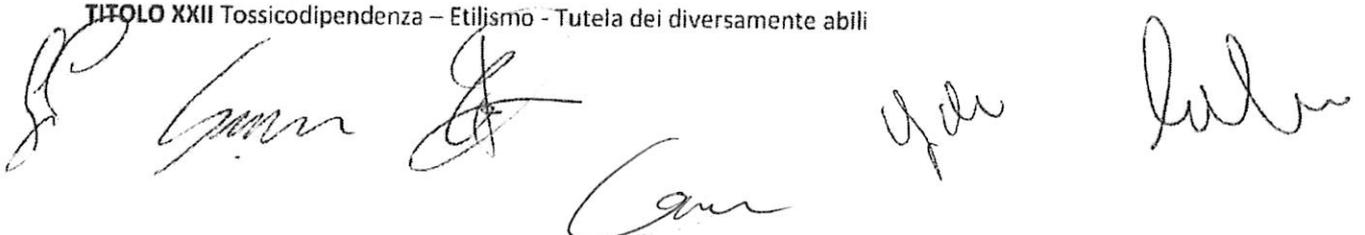
Art. 66 – Conservazione del posto di lavoro

TITOLO XXI Congedi

Art. 67 – Congedo per matrimonio

Art. 68- Congedi parentali

TITOLO XXII Tossicodipendenza – Etilismo - Tutela dei diversamente abili



Art. 69 – Tossicodipendenza – Etilismo

Art. 70 – Tutela dei diversamente abili

TITOLO XXIII Aspettativa non retribuita

Art.71 - Aspettativa non retribuita

TITOLO XXIV Indennità

Art.72 – Indennità

TITOLO XXV Indumenti - attrezzi di lavoro

Art.73 – Indumenti – attrezzi di lavoro

TITOLO XXVI Svolgimento del rapporto di lavoro - reperibilità

Art.74 – Distacco

Art.75 – Trasferimento

Art.76 – Trasferta

Art.77 - Reperibilità

TITOLO XXVII Trattamento economico

Art.78 – Retribuzione

Art.79 – Aumenti periodici di anzianità impiegati

Art.80 – Indennità anzianità operai

Art.81 – Tredicesima mensilità

Art.82 – 14° mensilità / mancata contrattazione di secondo livello

Art.83 – Corresponsione della retribuzione

Art.84- Start-Up

TITOLO XXVIII Previdenza complementare

Art.85 - Previdenza complementare

TITOLO XXIX Trattamento fine rapporto

Art.86 - Trattamento di fine rapporto

TITOLO XXX Tutela maternità – paternità

Art.87 - Maternità e paternità del lavoratore

TITOLO XXXI Malattia – Infortuni e cure termali

Art.88 – Malattia – Infortuni

Art.89 – Cure termali

TITOLO XXXII Tutela contro le molestie sessuali - Mobbing e Privacy

Art.90 - Tutela contro le molestie sessuali

Art.91 - Tutela contro il mobbing

Art.92- Privacy

TITOLO XXXIII Commissione paritetica per le pari opportunità

Art.93 – Commissione paritetica per le pari opportunità

TITOLO XXXIV Licenziamento e dimissioni

Art.94 – Risoluzione del rapporto di lavoro – Preavviso

Art.95 – Termini di preavviso

TITOLO XXXV Doveri e condotta dei dipendenti

Art.96- Doveri del dipendente

TITOLO XXXVI Risarcimento danni

Art.97 – Risarcimento danni

TITOLO XXXVII Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

Art.98 – Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

TITOLO XXXVIII Composizione delle controversie

Art.99 – Composizione delle controversie

TITOLO XXXIX Codice disciplinare

Art.100 – Codice disciplinare

Art.101 - Licenziamento per mancanze

TITOLO XL – Norme personale viaggiante e discontinuo e disposizioni generali

Art.102 – Personale Viaggiante

Art. 103 – Orario Discontinuo

Art. 104 – Disposizioni generali



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

PREMESSA

Le OO.SS firmatarie intendono dare, con il presente CCNL, una risposta alle esigenze scaturenti dal cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per una espansione strutturale dell'economia e della produttività del paese e ribadendo che il contratto deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile. Le Parti ritengono che in un ordinamento pluralista e democratico, la contrattazione collettiva costituisca la paritaria funzione, sul piano del diritto al lavoro per l'esercizio dell'impresa privata in un contesto di riconosciute libertà associative.

Le Parti ribadiscono che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali affinché una quota non trascurabile degli utili aziendali venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro e al contempo venga ripartita tra i lavoratori quale retribuzione per i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro.

Le parti si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, un'azione di controllo e a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero" o cosiddetto "grigio" e allo sfruttamento della manodopera minorile che degradano il rapporto di lavoro e si pongono in aperto contrasto con la legislazione vigente in materia e la morale comune. Le Parti stipulanti ritengono inoltre che per il rilancio dell'occupazione, in un'ottica di mercato sociale del lavoro stabilizzato tendente alla piena occupazione, avrà un ruolo centrale l'affiancamento all'azienda di tipo tradizionale quella Cooperativa caratterizzata dalla figura del socio coimprenditore, cioè del lavoratore imprenditore di sé stesso. Tale centralità riservata a tale figura garantirà un adeguamento dell'azione produttiva ai cicli dell'economia, superando gli influssi negativi che i periodi di stagnazione economica producono sull'occupazione.

Se è vero che "nella cooperativa, il lavoratore non produce per altri ma per sé stesso, e ciò libera enormi capacità di lavoro scrupoloso e di più alto livello, che il capitalismo comprime" (Marshall) è dunque conseguente che il socio coimprenditore non deve essere equiparato al lavoratore subordinato non socio.

La prestazione svolta dal socio coimprenditore dà luogo ad un conferimento reso in virtù del contratto sociale e trova dunque fondamento in un vincolo associativo, prima che in un rapporto negoziale di scambio.

Nel riconoscere che la prestazione di lavoro del socio coimprenditore di Cooperativa, oltre che in forma autonoma e subordinata, può essere resa «in qualsiasi altra forma», il Legislatore pare riconoscere la possibilità di inquadrare il lavoro umano in schemi contrattuali diversi da quelli determinati dal legislatore stesso, in virtù del principio di autonomia negoziale sancito dall'articolo 1322 comma 2 cod. civ. ai sensi del quale «le parti possono anche concludere contratti che non appartengono a tipi aventi disciplina particolare, purché siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico».

Considerare i soci coimprenditori solo dipendenti della cooperativa costituisce una visione riduttiva e parziale della figura medesima perché essi concorrono:

- a) alla gestione dell'impresa;
- b) all'elaborazione di programmi di sviluppo;
- c) alle decisioni concernenti scelte strategiche;
- d) alla realizzazione dei processi produttivi;
- e) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- f) mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

Fondamentale, in ogni caso, è il Regolamento interno che deve prevedere il regime applicabile in concreto ai rapporti di lavoro che potranno essere instaurati dalle cooperative (art 1 comma 2 142/2001). Le cooperative di produzione e lavoro nel regolamento debbono indicare e disciplinare le varie tipologie di rapporti di lavoro che la cooperativa intende attuare, in forma alternativa, con i soci coimprenditori con richiamo al CCNL applicato. Il presente Contratto prevede l'erogazione del ristorno, in misura non superiore al 30%, per i soci

lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, come retribuzione aggiuntiva facente integralmente parte del trattamento economico complessivo. Il Regolamento interno della cooperativa è l'elemento fondamentale di organizzazione del lavoro, lo strumento estremamente agile che consente di adattare i rapporti di lavoro alle esigenze per la migliore organizzazione.

GB
Saverio
P
Can
per
Lello

TITOLO I - Sfera di applicazione del contratto

Art.1 – Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro continua a disciplinare in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere tra le Aziende dei Settori Autotrasporti merci su strada, Gestione delle Merci quindi del Magazzinaggio e della Logistica in genere e tutte quelle attività accessorie, similari ed affini che possono esservi ricomprese.

Il presente CCNL disciplina, inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di Legge, tutti i rapporti di lavoro, ivi compresi quelli speciali, e le prestazioni effettuate nei periodi di "stages", dagli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e con le diverse attività formative, così come richiamate dal presente contratto.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la loro parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe esplicitamente consentite, attuate dalla contrattazione di secondo livello.

Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione del CCNL di categoria comporta l'obbligo a carico dell'Azienda di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti, ivi compresi: gli Enti Bilaterali Nazionali, Regionali o Provinciali, la Formazione Interprofessionale, l'Assistenza Sanitaria, la Solidarietà e la Previdenza Complementare.

Le quote ed i contributi versati all' Ente Bilaterale sono, pertanto, obbligatori per quanti applicano il presente CCNL e rappresentano parte del trattamento contrattualmente dovuto al Lavoratore, essendo comunque tenuto il Datore di lavoro, in caso d'omissione dei contributi all'Ente, a rispondere per le mancate prestazioni contrattualmente previste ed a riconoscere al Lavoratore l'importo equivalente, così come precisato nell'apposito Titolo del presente CCNL.

Per quanto non previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di Legge applicabili.

TITOLO II - Livelli di contrattazione nazionale, territoriale o aziendale

Art.2 - Livelli di contrattazione

Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

- a) contrattazione di I livello: contratto nazionale di settore;
- b) contrattazione di II livello: contratto integrativo territoriale od aziendale di settore equiparato a tutti gli effetti a quella nazionale.

Art.3 – Contrattazione nazionale

La contrattazione collettiva di 1° livello riconosce alle aziende e alle cooperative il diritto di poter impostare la propria attività sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro, che si basa su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del presente contratto, garantendo ai dipendenti i trattamenti economici così come dettato dall'art. 36 della Costituzione.

Art.4 - Contrattazione territoriale o aziendale

Le Parti firmatarie del presente CCNL intendono sostenere lo sviluppo della cosiddetta contrattazione di prossimità, quale strumento efficace e diretto, per il sostegno, la promozione dei diritti e doveri dei lavoratori, inquadramenti e mansioni. Detto strumento consente, infatti, una contrattazione più coerente con le specifiche contingenze aziendali nonché al contesto socio-economico territoriale in cui l'azienda si trovi ad operare.

Detti contratti applicati nelle aziende che aderiscono alle AASS firmatarie hanno valenza per tutti i lavoratori occupati ancorché non iscritti alle OOSS stipulanti.

La contrattazione aziendale opererà nelle materie delegate dal presente CCNL ed in particolare:

- Tempo corresponsione della retribuzione (mensile – quindicinale – settimanale);
- Orario di lavoro;
- Godimento delle ferie: ferie residue da utilizzare anche in modo collettivo;
- Banca Ore l'accantonamento può essere utilizzato anche in modo collettivo;
- Permessi non retribuiti;
- Congedo parentale;
- Turni;
- Soste e recuperi;
- Elemento retributivo per produttività;
- Premio di risultato;
- Indennità di funzione;
- Congedi per la formazione;
- Indennità di reperibilità;
- Accordo sulla detassazione degli elementi non fissi della retribuzione (DPCM 22/01/13);
- Mensa/Indennità sostitutiva;
- Igiene ed ambiente di lavoro;
- Trasferta;
- Previdenza complementare;
- Disciplina l'obbligo dell'aggiornamento RLS;
- Permessi per studi;
- Telelavoro;

L'accordo aziendale è stipulato dalla RSA ed in mancanza delle OO.SS. territoriali firmatarie del seguente contratto che ha efficacia per tutti i dipendenti se entro 10 (dieci) giorni dalla sigla almeno il 30% degli addetti non presentano richiesta di referendum. Per le cooperative è sufficiente il recepimento nel Regolamento Interno. L'accordo aziendale segue la durata del contratto nazionale.

Nell'arco di vigenza del presente C.C.N.L. potrà aversi una sola fase negoziale a livello aziendale.

Le parti firmatarie il presente CCNL concordano che la contrattazione aziendale potrà essere espletata dopo il deposito del presente CCNL presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

TITOLO III - Diritti Sindacali e di Associazione

Art.5 - Rapporti sindacali

Le parti, fermo restando l'autonomia dell'attività imprenditoriali con le sue prerogative, tenuto conto delle caratteristiche in cui si articola l'attività, convengono che i rapporti sindacali vengono tenuti con la Rappresentanza Sindacale Aziendale (RSA).

Art.6 - Permessi sindacali

Le Parti stipulanti riconoscono che ciascun dipendente potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nei limiti di 8 (otto) ore, a titolo di diritto di assemblea che saranno richiesti al datore di lavoro dalle OO.SS.

I dipendenti, per le ore di permesso di cui sopra, riceveranno un rimborso pari alla retribuzione normale, rimborso che viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 318/1996, convertito con modificazione in Legge n. 402/1996.



Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro; le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dei locali dell'Azienda, ma, in presenza di locali idonei, può svolgersi anche al suo interno, previo accordo tra datore di lavoro e dipendenti in applicazione a quanto disposto dalla Legge n. 300/1970.

I dipendenti nominati Dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 2 (due) ore per ciascun dipendente, con un massimo di 20 (venti) ore annue. I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni di anticipo e saranno concessi quando non ostino gravi impedimenti alla normale attività dei lavoratori.

Per i dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori ovvero cariche pubbliche elettive, trova applicazione la disciplina sancita all'art. 31 della Legge n. 300/1970.

Diritto di affissione -Le rappresentanze sindacali hanno il diritto di affiggere comunicazioni e ogni altro tipo di documento relativo a materie di interesse sindacale e del lavoro, su appositi spazi messi a disposizione dall' Azienda all'interno dell'unità produttiva e in un luogo di facile accesso per tutti i lavoratori.

Nei confronti dei soci lavoratori sono mantenuti i diritti sindacali previsti dal titolo III della legge n. 300/1970 subordinandone però l'esercizio al principio di compatibilità con lo status di socio, così come previsto della Legge n. 142/2001 e successive modificazioni.

Art.7 - RSA

Ai sensi della Legge n. 300/1970, le OO.SS. dei lavoratori firmatarie del presente contratto, possono:

- nelle aziende con più di 15 (quindici) e fino a 100 (cento) dipendenti, designare 1 (uno) rappresentante sindacale aziendale (per la RSA);
- nelle aziende da 101 (centouno) a 300 (trecento) dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali;
- oltre la soglia dei 300 (trecento) dipendenti possono designare oltre 3 (tre) rappresentanti sindacali per la RSA.

La Rappresentanza Sindacale aziendale oltre alle OO.SS. firmatarie del presente contratto può essere costituita anche nell'ambito di Associazioni Sindacali che pur non firmatarie abbiano partecipato alla negoziazione relativa allo stesso contratto quali rappresentanti dei lavoratori in Azienda.

Ai Dirigenti delle rappresentanze sindacali, saranno concessi permessi retribuiti per le loro funzioni, nel numero di quattro ore mensili.

La rappresentanza e la rappresentatività ruotano intorno all'aspetto centrale costituito dalla necessità di superare l'elusione dell'art. 39 della costituzione: "i sindacati registrati hanno personalità giuridica".

In mancanza di una legge di regolamentazione del predetto art.39 a nessuna OO.SS. può essere attribuita un maggiore rappresentatività nazionale o una maggiore comparazione.

Art.8 -Trattenute quote sindacali

Le Aziende e le Cooperative effettuano a titolo gratuito le trattenute delle quote sindacali per conto dei sindacati firmatari in base alla delega rilasciata dal dipendente.

Art.9 – Costo Contratto

Le parti convengono che considerati i costi che il presente contratto ha comportato per stipulazione e comporterà per l'eventuale successiva consulenza, le Aziende e le Cooperative aderenti alle Associazioni di categoria stipulanti verseranno un contributo che varia tra lo 0.5% e il 2% della paga conglobata mensile

corrisposta ai dipendenti. Si conviene anche che il presente contratto è aperto alla firma per adesione da parte di tutte le Associazioni Datoriali e delle Cooperative che intendono applicarlo, con obbligo di versamento di un importo "una tantum" concordato con le AA.SS. firmatarie come contributo di compartecipazione al costo del contratto.

In caso che singole Aziende anche artigiane o Cooperative applicano questo contratto sono tenute al versamento del succitato contributo di assistenza contrattuale *in brevis* co.as.co.

TITOLO IV - Formazione – sicurezza sul lavoro

Art.10 – Sicurezza sul luogo di lavoro

L'impresa deve provvedere a tutti gli adempimenti obbligatori previste dalle norme in vigore in materia di salute e sicurezza sul lavoro, pertanto il datore di lavoro per far fronte a tale imposizione deve preliminarmente attivare il servizio di prevenzione e protezione. Il servizio comprende l'insieme delle persone, dei sistemi e dei mezzi con l'individuazione e valutazione degli eventuali fattori di rischio, mettendo in atto misure idonee a tale scopo, proponendo anche programmi di formazione ed informazione al personale.

Art.11 - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

La nomina RLS costituisce un'iniziativa delle OO.SS e la loro presenza è aggiuntiva rispetto ai componenti delle RSA. In ogni unità, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno.

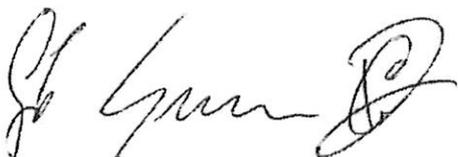
L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto.

Risulteranno eletti i lavoratori che hanno ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima della elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale a seguito dello spoglio delle schede provvede a redigere il verbale delle elezioni. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro. Hanno diritto al voto tutti i dipendenti e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto sia a tempo indeterminato che determinato che prestano la propria attività nella unità lavorative. La durata dell'incarico è di 3 anni.

Attribuzioni del RLS - Rispetto agli ambiti di propria competenza e in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, il RLS:

- accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- è consultato in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva e consultato sulla designazione del Responsabile e degli Addetti al servizio di prevenzione e protezione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro;
- riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti dalle quali è, di norma, sentito;
- partecipa alla riunione periodica;
- fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.



Il datore di lavoro consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il RLS, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge.

Il RLS, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

L'esercizio delle funzioni di RLS è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Espletamento funzioni e permessi - Il rappresentante per la sicurezza ha diritto a permessi retribuiti pari a:

- 8 ore annue nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti;
- 20 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 50 dipendenti;
- 32 ore annue nelle aziende o unità produttive con oltre 50 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti sopra previsti l'attività svolta in merito è considerata tempo di lavoro. Il RLS deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciute, anche tramite l'accesso ai dati contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

Formazione del RLS - Il RLS ha diritto a una formazione specifica in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

I contenuti specifici della formazione del RLS sono stabiliti nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

- a) principi giuridici comunitari e nazionali;
- b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- e) valutazione dei rischi;
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 ore sui rischi specifici presenti nelle attività lavorative proprie e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione aziendale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 16 ai 50 lavoratori e ad 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

La formazione dei RLS, i cui oneri sono a carico dell'azienda datrice di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti per la loro attività. Alla formazione del RLS può provvedere l'azienda di concerto con la RSA.

Ai RLS sarà rilasciata una attestazione dell'avvenuta formazione e l'Organismo paritetico territoriale terrà un'anagrafe in merito.

La formazione dei RLS deve essere periodicamente ripetuta in relazione alla evoluzione dei rischi o alla insorgenza di nuovi rischi.



TITOLO V - Igiene ed Ambiente di lavoro

Art.12 - Igiene e ambiente di lavoro

Le Parti contraenti il presente C.C.N.L. al fine di favorire la predisposizione e il mantenimento nei luoghi di lavoro di idonee condizioni ambientali e igienico-sanitarie, fanno obbligo alle aziende mettere a disposizione dei dipendenti:

- 1) servizi igienico-sanitari con acqua corrente;
- 2) un locale uso spogliatoio riscaldato durante i mesi freddi;
- 3) un locale uso refettorio, riscaldato durante i mesi freddi;
- 4) uno scaldavivande;

Nel rispetto della normativa vigente in materia le OO.SS. firmatarie il presente C.C.N.L. a livello aziendale potranno fissare la realizzazione delle misure di cui ai numeri sopra indicati.

TITOLO VI - Decorrenza - Durata

Art.13- Decorrenza e durata

Il presente C.C.N.L. decorre (dal 06/11/2023 e scadrà il 05/11/2026)

Per il rinnovo del presente Contratto, la piattaforma deve essere presentata tre mesi prima della scadenza. In caso di mancato rinnovo nei suddetti termini, viene applicato il meccanismo che riconosce la copertura economica nella misura del 28% della perdita di valore stabilita dall'IPCA per i primi 6 mesi e del 32% dal 7°mo in poi a favore del personale occupato alla data di scadenza o successivamente assunto. L'eventuale copertura economica che l'impresa corrisponderà come anticipazione sui futuri miglioramenti potrà essere riassorbita all'atto della corresponsione di nuovi minimi retributivi. Il contratto nella sua globalità si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta resterà in vigore fino a che non verrà sostituito dal successivo.

TITOLO VII - Esclusività di stampa- Interpretazione

Art.14- Esclusività di stampa

Il presente C.C.N.L. è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia sull'interpretazione del contratto le Organizzazioni firmatarie si incontreranno entro 30 giorni dalla richiesta per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La Parte interessata invia alla controparte apposita richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi sui quali si basa e deve fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dalla vigenza del C.C.N.L..

Art.15 – Deposito

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti invieranno copia del presente C.C.N.L. agli Enti interessati.



TILOLO VIII - Efficacia del contratto

Art.16 - Efficacia C.C.N.L.

Il comma 1 dell'art. 2070 cc non opera nei riguardi della contrattazione collettiva di diritto comune, che ha efficacia vincolante limitatamente agli iscritti alle AASS stipulanti e a coloro che esplicitamente o implicitamente al contratto abbiano prestato adesione.

Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente C.C.N.L. o qualsiasi estensione ad altre OO.SS., non può avvenire se non, con il consenso espresso dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

TILOLO IX - Ente Bilaterale, Organismo Paritetico e Assistenza Sanitaria

Art.17 – Ente Bilaterale e Organismo Paritetico

Le parti concordano di aderire all'Ente Bilaterale EBINASP che costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, informazione e qualificazione professionale.

I contributi a favore dell'ente bilaterale, di cui alla successiva Tabella, devono essere corrisposti mensilmente dal Datore di lavoro, per il finanziamento degli Organismi Contrattuali Bilaterali.

Tabella 1): Contributo obbligatorio mensile di 11,00 euro per dodici mesi, ai fini del finanziamento e funzionamento degli Enti Bilaterali destinato ai Lavoratori con rapporti di lavoro a tempo indeterminato o superiori a 12 mesi a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi contratto di dipendenza.

Contributi per Lavoratori con contratti a tempo indeterminato o di durata prevista superiore a 12 mesi	Contributi mensili per ciascun Lavoratore in forza
a) Datori di lavoro: Contributo obbligatorio fisso (per 12 mensilità)	70 % di 11,00 euro
b) Lavoratori: Contributo obbligatorio fisso (per 12 mensilità)	30 % di 11,00 euro
Totale contributo finanziamento Enti Bilaterali	100 % di 11,00 euro

Pertanto, le Aziende ed i Lavoratori che aderiscono al seguente CCNL devono versare in via obbligatoria rispettivamente il 70% e il 30% dei contributi indicati nella tabella che precede per la bilateralità.

I versamenti di cui alla Tabella 1) sono obbligatori per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, determinato, a tempo pieno o parziale, come Apprendisti o con qualsiasi altro contratto di dipendenza.

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

Il diritto alle prestazioni in favore dei Dipendenti è disciplinato dall'ente bilaterale con regolamento pubblicato sui siti istituzionali.

Le prestazioni minime fornite dall'ente bilaterale al Lavoratore sono quelle previste dal D.lgs. 276 del 2003 e dal DPR 917 del 1986 artt. 10, 51 e 100 (Testo Unico Imposte sul Reddito).

Handwritten signatures of representatives from both parties, including the employer and the workers' representatives.

Le prestazioni ed i servizi di welfare aziendale resi dall'ente bilaterale costituiscono parte integrante del presente CCNL, e di essi si è tenuto conto nella determinazione complessiva dei trattamenti dovuti e dei costi contrattuali.

Inoltre le Organizzazioni Sindacali e Datoriali si avvarranno per le attività di formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro dell'Organismo Paritetico Territoriale Nazionale Intersectoriale E.BI.NA.I.L. (in sigla O.P.N. E.BI.NA.I.L.) e delle loro articolazioni territoriali e di eventuali Organismi Paritetici costituenti, nonché di tutte le attività in materia di salute e sicurezza che questo svolge.

Art. 18 – Assistenza sanitaria integrativa

Le prestazioni dell'Assistenza Sanitaria Integrativa sono quelle previste dai relativi piani sanitari definiti ed erogati attraverso il Fondo INTEGRATIVO DEL SSN "ASPC" – ISTITUTO DA VIS ASSISTANCE S.M.S. CF e P.IVA: 12725501006.

Per il finanziamento di detto istituto è previsto il solo contributo a carico dei datori di lavoro, il cui importo, da versare nei modi e tempi definiti dalla società di mutuo soccorso Vis Assistance C.F. e P.iva 12725501006, sarà stabilito annualmente e fino ad un massimo di euro 132,00 (annui) per ciascun lavoratore.

Oltre a quanto previsto al punto precedente, nessun altro costo diretto ed indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto, può essere previsto a carico del datore di lavoro.

Nella parte normativa/economica del presente CCNL, si è tenuto conto dell'incidenza delle quote (anno per lavoratore) per il finanziamento della mutualità.

Pertanto l'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti alla Mutua della perdita delle relative prestazioni, con il conseguente, eventuale risarcimento danni.

Sono fatti salvi i contratti o accordi collettivi in essere, aventi lo stesso scopo, fino alla prima scadenza utile, dopo di che si dovrà procedere alla iscrizione di tutti i lavoratori alla Mutua indicata nei punti precedenti seguendo le istruzioni della società di mutuo soccorso Vis Assistance S.M.S. C.F. e P.iva 12725501006.

TITOLO X - Assunzione del personale dipendente

Art. 19 - Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni.

1. la tipologia del contratto di assunzione;
2. la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
3. la località in cui presterà la sua opera;
4. la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
5. l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
6. la durata dell'eventuale periodo di prova;
7. le altre eventuali condizioni concordate.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale, la posizione INPS del datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge.

L'Azienda deve consegnare gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente CCNL.

Art. 20 - Documenti

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:



1. libretto di lavoro se in possesso e dichiarazione dell'eventuale stato di disoccupazione (autocertificazione);
2. documenti relativi alle assicurazioni sociali per i dipendenti che ne sono in possesso;
3. libretto sanitari per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;
4. documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
5. accettazione della lettera di assunzione;
6. attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
7. certificato di servizio eventualmente prestato presso altre Aziende e/o Cooperative;
8. certificati o diplomi degli studi compiuti, o diploma od attestazione dei corsi di addestramento frequentati;
9. altri documenti e certificati che l'azienda richiederà per le proprie esigenze, se dovuti.

Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti.

Se si tratta di apprendista all'atto dell'assunzione egli dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti.

L'azienda deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

La nuova figura del socio in prova, inserita nella categoria speciale, rappresenta una delle ultime novità nell'ambito cooperativo ed è strettamente legata ad un limite quantitativo che prevede il non superamento di un numero pari ad un terzo dei soci cooperatori presenti in cooperativa ed un limite temporale di prova pari a 5 anni al termine del quale si acquisiscono tutti i diritti previsti per gli altri soci. Considerando le caratteristiche delle tipologie contrattuali previste dal nostro ordinamento giuridico, quella che può trovare maggiore applicazione nella contrattualizzazione del socio è il contratto di apprendistato. Tuttavia la Cooperativa ha la possibilità di valutare se le competenze acquisite possono essere ritenute idonee all'ingresso del socio in prova nella compagine sociale con la qualifica di socio a tutti gli effetti.

Art. 21 – Visita medica

I dipendenti potranno essere sottoposti, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del medico competente di fiducia dell'azienda per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati.

Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui diagnosi sarà comunicata al socio e al lavoratore.

Art. 22 – Informazione e formazione lavoratori

Il lavoratore prima di essere adibito alla specifica mansione dovrà essere informato e formato in merito ai rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro correlati alla attività lavorativa che dovrà svolgere.

Art. 23 - Periodo di prova

La durata del periodo di prova non potrà superare:

LIVELLI	PERIODO
Quadro	6 mesi di effettiva prestazione lavorativa
Livello I° dipendenti	4 mesi di effettiva prestazione lavorativa
Livello II° dipendenti e III°S - III° per i conducenti di autoveicoli	3 mesi di effettiva prestazione lavorativa
Livello III°S - III° - IV° dipendenti	2 mesi di effettiva prestazione lavorativa
Livello V° - VI° - VII° - VIII°	10 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Nel corso del periodo di prova e al termine dello stesso, il periodo di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti, senza obbligo di preavviso, ma con diritto al trattamento di fine rapporto.

Il decorso del periodo di prova resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia o infortunio.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del socio o del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà cumulato all'anzianità di servizio.

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.

Saranno esenti dal periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nei dodici mesi precedenti.

Nel rispetto del diritto di parità previsto anche dalle norme Europee, si ritiene che il periodo di prova può essere allungato per i lavoratori comunitari ed extracomunitari sia nei casi di primo impiego nel settore che di non conoscenza della lingua Italiana.

Art. 24 - Lavoratori extra comunitari

Il datore di lavoro che intende assumere cittadini extracomunitari già presenti in Italia deve verificare che siano in possesso di permesso di soggiorno in corso di validità che dia titolo a svolgere attività lavorativa.

Per favorire il pieno inserimento dei lavoratori stranieri, le Parti stipulanti concordano sulla possibilità di realizzazione di corsi di formazione professionale regolamentati aziendali.

Per favorire il rientro temporaneo nel loro Paese di origine, compatibilmente con le necessità tecnico organizzative dell'Azienda, i lavoratori extra-comunitari potranno fruire delle ferie e dei permessi annui in un'unica soluzione.

Art. 25 - Lavoratori diversamente abili

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori diversamente abili, valgono le norme di legge e del presente C.C.N.L..

Le imprese che impiegano lavoratori diversamente abili compatibilmente con le esigenze aziendali, potranno prevedere gestioni orarie flessibili e/o il riconoscimento di permessi non retribuiti al fine di consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi, prescritti da strutture sanitarie pubbliche ovvero convenzionate col Servizio Sanitario Nazionale. Analoghe misure potranno essere godute anche dai lavoratori genitori o coniugi di diversamente abili, per i quali sia richiesto, nell'ambito di un progetto terapeutico - riabilitativo, una assistenza continuativa.

Art. 26 - Lavoratori con patologie oncologiche e riflessi sul rapporto di lavoro

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedano terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa e comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentono al dipendente all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa prolungata anche in maniera frazionata in merito ai singoli interventi terapeutici necessari.

Art.27 - Lavoratori tossicodipendenti ed etilisti

Ai lavoratori per i quali si accerti lo stato di tossicodipendenza o di etilismo, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, le aziende riconosceranno un periodo di aspettativa non retribuita. Quanto previsto al comma precedente dovrà avvenire nel rispetto delle leggi vigenti.



I lavoratori in aspettativa dovranno presentare all'azienda, con periodicità trimestrale, la documentazione idonea ad attestare la prosecuzione del programma terapeutico - riabilitativo al quale partecipano o concorrono. In caso di mancata attestazione o di interruzione anticipata del programma terapeutico, l'aspettativa s'intende contestualmente terminata e il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa. Le aziende compatibilmente con le esigenze di servizio, concorderanno un periodo di aspettativa non retribuita ai lavoratori familiari per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo, qualora il servizio ne attesti le necessità. In questo caso l'aspettativa o i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto non potranno avere una durata superiore ai 4 mesi.

Art.28 – Visite mediche preassuntive minori di età

I minori debbono essere sottoposti ad accertamenti preventivi per controllare il loro stato di salute ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

I suddetti accertamenti sono effettuati dal medico competente aziendale se occupati in lavorazioni soggette a sorveglianza sanitaria mentre negli altri casi le visite preventive sono di competenza di un medico del SSN a cura e spese del datore di lavoro.

TITOLO XI - Tipologie ed assunzioni

Art.29 - Contratto di lavoro part-time

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente C.C.N.L.

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

Tipologie di contratto - Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo:

- Orizzontale: ad orario di lavoro giornaliero ridotto;
- Verticale: a tempo pieno nell'arco della giornata, ma solo per determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno;
- Misto: per periodi, orizzontale e per altri, verticale.

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale - L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo indeterminato o determinato, deve risultare da atto scritto e ai fini della prova valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno del presente C.C.N.L.. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese, e possono prevedere clausole flessibili o elastiche.

La forma scritta è prescritta anche per il passaggio del rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

L'azienda è tenuta annualmente a comunicare alla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente, l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le parti, all'atto del passaggio, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

In caso di assunzioni a tempo pieno per mansioni uguali e nello stesso ambito territoriale è ammesso il diritto di precedenza a favore dei soci e dipendenti con contratto a tempo parziale.

Proporzione numerica - Per le assunzioni di personale operaio part-time, fermo restando quanto previsto dalla vigente normativa in materia, si stabilisce come tetto massimo il 3% degli addetti in forza a tempo indeterminato.

Prestazioni supplementari e straordinarie - L'azienda ha facoltà di richiedere al dipendente che abbia sottoscritto un contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, lo svolgimento di

prestazioni supplementari (di lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno pari a 40 ore lavorative settimanali.

Il lavoro supplementare può essere richiesto anche per i dipendenti con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto quando non sia raggiunto l'orario per il tempo pieno settimanale.

Le prestazioni di lavoro supplementare così come regolamentate dal presente contratto e cioè nei limiti dell'orario di lavoro settimanale dei dipendenti a tempo pieno, non richiede il consenso del dipendente a tempo parziale. La maggiorazione retributiva è quella prevista dal presente contratto.

Il rifiuto del dipendente ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non è causa di licenziamento.

Clausole di flessibilità ed elasticità - Nel rispetto delle norme di legge vigenti, è possibile per esigenze funzionali e/o organizzative dell'azienda ovvero dell'unità organizzativa di appartenenza del lavoratore, modificare la collocazione temporale per ogni forma di rapporto di lavoro a tempo parziale (clausola di flessibilità). Le suddette esigenze vanno illustrate alla rappresentanza sindacale aziendale (RSA) se esistente con preavviso di almeno due giorni.

E inoltre consentito all'azienda di richiedere al lavoratore di incrementare la prestazione lavorativa, limitatamente ai rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, qualora l'incremento sia eventuale e limitato nel tempo e in presenza di casi di necessità aziendali riconosciute dalla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente (clausola di elasticità). In caso di sottoscrizione della clausola di elasticità, la variabilità in aumento della durata della prestazione lavorativa non potrà eccedere il 50% dell'orario concordato per il part time.

Nella stipula dei suddetti patti, il lavoratore può richiedere di farsi assistere da un componente della Rappresentanza Sindacale Aziendale da lui indicato.

Qualora la clausola sia stata concordata con un patto successivo all'assunzione con contratto part-time ovvero alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il lavoratore - decorsi almeno 24 mesi dall'operatività della clausola — ha facoltà di recedere dal patto sottoscritto dando all'azienda un preavviso di un mese. Nella seconda ipotesi di cui al precedente comma, la risoluzione del patto di flessibilità o elasticità comporterà per il lavoratore il ripristino del precedente rapporto di lavoro a tempo pieno con la conservazione dell'abituale inquadramento.

Ai fini dell'esperibilità della suddetta facoltà, è necessario che il patto istitutivo della clausola flessibile o elastica ne faccia espressa menzione.

Le ore lavorate con una modulazione oraria differente da quella pattuita inizialmente dalle parti a seguito dell'applicazione della clausola flessibile, sono retribuite con una maggiorazione del 5%.

In caso di applicazione di clausola elastica, le ore lavorate in misura superiore a quelle pattuite inizialmente dalle parti sono retribuite con una maggiorazione del 10%. Le suddette maggiorazioni vengono calcolate sugli elementi della retribuzione previsti dal presente contratto e sono onnicomprensive di ogni incidenza su istituti indiretti e differiti.

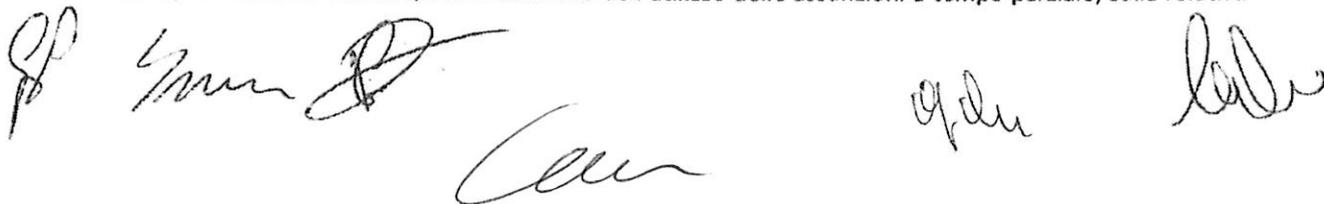
Retribuzione - La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate, salvo diversa pattuizione tra le parti.

Contribuzione virtuale - Ai sensi della Circolare INPS n. 269/1995 per il rapporto di lavoro a tempo parziale la contribuzione va assolta rispetto all'orario ridotto contrattualmente praticato senza dar luogo alla contribuzione virtuale. Con circolare n. 6/2010, l'Istituto ha chiarito che in caso di violazione del limite contrattuale del 3%, scatta la carenza di legittimazione contrattuale e quindi la contribuzione virtuale va applicata come se il rapporto non fosse a tempo parziale.

Periodo di comporto per malattia - Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende proporzionalmente ridotta.

Consistenza dell'organico aziendale - In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Obblighi di informazione - Ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003 s.m.i., il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento dell'utilizzo delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa



tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare. Le Parti contraenti concordano che tali comunicazioni vengano fornite annualmente anche alle Organizzazioni e/o rappresentanze sindacali a livello territoriale.

Art.30 – Genitori di portatori di handicap e di patologie varie

I dipendenti, genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori dipendenti.

Per i dipendenti affetti da patologie gravi riconosciute dalla A.S.L., hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

Art.31 – Apprendistato

Per il contratto di apprendistato le parti concordano di rifarsi alla normativa vigente e agli accordi interconfederali, riservandosi di demandare eventuali modifiche all'ente bilaterale.

Art.32 – Contratto d'inserimento o reinserimento

Si rinvia alle disposizioni: art. 75 d.lgs. 276/03 s.m.i. – circolare INPS n°51/04 – nota del ministero del lavoro n° 4570/06 per la determinazione dei soggetti con i quali è possibile stipulare il contratto. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a valorizzare, mediante un progetto individuale, le competenze professionali di un determinato lavoratore, e quindi l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di particolari categorie di persone.

La condizione essenziale e la redazione, con il consenso del lavoratore, di un progetto di lavoro individuale finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore nel contesto lavorativo. Nel dettaglio del progetto devono essere indicati:

- La qualificazione da conseguire alla quale è preordinato il progetto del contratto;
- La durata e la modalità di formazione.
- La formazione teorica non deve essere inferiore a 16 ore ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro e organizzazione aziendale e accompagnata da fasi di addestramento specifico.
- La durata del contratto varia da un minimo di 9 mesi ad un massimo di 18 mesi, elevabile a 36 mesi nei casi di assunzione di persona diversamente abile.

Art.33 – Contratto a tempo determinato

Il contratto a termine non può avere una durata superiore a ventiquattro mesi, comprensiva di proroghe o per successione di più contratti.

Ai fini del computo dei 24 mesi sono considerati anche i periodi relativi a missioni in somministrazione eseguite dal lavoratore presso lo stesso utilizzatore, aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale.

Fermi restando i limiti di durata previsti dalla legge, fra gli stessi soggetti può essere concluso un ulteriore contratto a tempo determinato della durata massima di 12 mesi a condizione che la sottoscrizione avvenga presso la competente sede territoriale dell'Ispettorato del lavoro (c.d. deroga assistita).

In assenza delle condizioni che legittimano l'estensione oltre i 24 mesi il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine.

Ambiti di applicazione - Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono regolamentate dalle vigenti disposizioni di legge e dalle norme del presente contratto che ne prevedono il ricorso, in relazione a particolari esigenze aziendali ed al fine di evitare carenze del servizio, per le seguenti ipotesi:

- per sostituzioni di dipendenti assenti per malattia, maternità, ferie, aspettativa ed in tutti i casi in cui il lavoratore dipendente assente abbia diritto alla conservazione del posto di lavoro

- per esecuzione di opere o servizi predefiniti o predeterminati nel tempo, anche ripetitivi;
- per sostituzione, anche parziale, di lavoratori dipendenti, chiamati a svolgere funzioni di coordinamento all'interno dell'azienda e/o lavoratori dipendenti che abbiano ottenuto l'aspettativa;
- in periodi di intensificazione dell'attività;
- per sostituzione di personale dipendente a part-time, post maternità;
- per sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni loro assegnate;
- per fabbisogni connessi alle attività amministrative, e di sistemi diversi di contabilità e di controlli di gestione ed alla modifica del sistema informatico;
- per la elaborazione di manuali di qualità e tecnici in genere;
- per le figure professionali non esistenti in azienda.

Proporzione numerica - In tutte le aziende comprese nell'ambito di applicazione del presente C.C.N.L. l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro individuale non potrà superare il 40% del personale occupato nell'azienda con contratto a tempo indeterminato.

La percentuale di cui al comma precedente si intende comprensiva anche dei contratti di somministrazione di lavoro stipulati ai sensi del presente C.C.N.L.. Tale percentuale è computata con riferimento alla media annua dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'anno solare precedente. Le frazioni eventualmente risultanti da tali conteggi verranno arrotondate all'unità superiore.

Queste percentuali sono eventualmente derogabili con la contrattazione di II livello.

Diritto di precedenza - I soci lavoratori e i lavoratori dipendenti in forza nell'azienda, hanno diritto di precedenza alla assunzione qualora l'azienda ricorra a contratti a tempo indeterminato per la stessa qualifica e mansione e alle condizioni previste dalla vigente normativa in materia.

Il suddetto diritto di precedenza è inoltre riconosciuto a quei lavoratori assunti per due volte con contratto a tempo determinato, per i quali l'ultimo contratto sia scaduto non oltre i precedenti dodici mesi. A tal fine, le Aziende sono tenute a fornire ai lavoratori in forza a tempo determinato informazioni in merito ad eventuali posti di lavoro a tempo indeterminato — a parità di mansioni - che si dovessero rendere disponibili nell'ambito della provincia di impiego.

Preavviso - In caso di dimissioni precedenti alla scadenza naturale del contratto, il socio e il lavoratore dipendente sono tenuti a prestare il previsto preavviso per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento entro il limite massimo di durata del rapporto di lavoro.

Apposizione del termine - L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni che ne hanno determinato l'adozione.

Retribuzione - Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie e la tredicesima mensilità saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, sulla base di quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine. Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il T.F.R. previsto dal presente C.C.N.L.

Risoluzione del rapporto di lavoro e impugnazione - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del termine, il prestatore di lavoro, a pena di decadenza, è tenuto ad impugnare il provvedimento di licenziamento entro i termini previsti dalla legislazione vigente alla ricezione della relativa comunicazione ovvero della comunicazione dei motivi.

Nel caso in cui le parti si accordino per esperire un tentativo di conciliazione, il termine di decadenza è sospeso dal giorno della richiesta fino a quello in cui viene sottoscritto il verbale di mancato accordo.

Art.34 – Lavoro Ripartito

La contrattazione aziendale potrà inoltre disciplinare la possibilità della condivisione, a due o più lavoratori, dello svolgimento del lavoro in un certo orario lasciando a loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro (Job-sharing), tenendo presente che i due lavoratori:

- a) assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa. Pertanto ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa;

The image shows several handwritten signatures in black ink at the bottom of the page, representing the signatories of the contract.

- b) hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della presunzione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta all'altro obbligato;
- c) eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro;
- d) le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale salvo diversa intesa tra le parti. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta dell'azienda, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c.
- e) il lavoratore che stipula un contratto di lavoro ripartito non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al prestatore di lavoro subordinato, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza di criteri di classificazione stabiliti dal presente contratto collettivo.

Art.35 – Lavoro atipico

Per i soci di cooperativa potranno essere regolamentate tipologie di lavoro diverse da quello subordinato come i cosiddetti lavori atipici (autonomo, co.co.co o altro). In caso d'iscrizione delle cooperative all'albo delle imprese artigiane sarà applicato ai soci il regime previdenziale conforme a quello a carico dei lavoratori artigiani.

Art.36 – Il telelavoro

Per la normativa sul telelavoro le parti concordano di rifarsi alla normativa vigente e agli accordi interconfederali, riservandosi di demandare eventuali modifiche e/o integrazioni all'accordo di II livello.

TITOLO XII - Somministrazione

Art. 37 - Somministrazione di lavoro

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del D.Lgs.n.276/2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Ambiti di applicazione - La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita al fine di impiegare gli operai nelle seguenti ipotesi:

- punte di attività connesse ad esigenze derivanti dall'acquisizione di nuovi lavori;
- esecuzione di lavorazioni definite e predeterminate nel tempo che non possono essere attuate ricorrendo al normale livello occupazionale;
- impiego di professionalità diverse o che rivestono carattere di eccezionalità rispetto a quelle normalmente occupate in relazione alla specializzazione dell'azienda;
- impiego di professionalità carenti sul mercato del lavoro locale;
- sostituzione di dipendenti assenti: per periodo di ferie non programmate, per dipendenti in aspettativa, congedo, per dipendenti temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate; per dipendenti che partecipano a corsi di formazione;
- per fronteggiare punte di più intensa attività da eventi specifici e definiti.

Divieto di somministrazione - E' fatto divieto di stipulare contratti di somministrazione di lavoro:

- per la sostituzione di dipendenti che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia provveduto entro sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato dipendenti adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una, riduzione dell'orario che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- da parte delle aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008, e smi.

Proporzione numerica - Il ricorso all'assunzione di lavoratori con contratto di somministrazione, ove consentito per legge, non può tuttavia superare, su una media annua, il 20% dei rapporti a tempo indeterminato in essere presso l'azienda interessata.

Doveri del somministratore e dell'utilizzatore - il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal D.Lgs. n. 81/2008 e smi.

Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore.

L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

Retribuzione - Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo normativo non meno favorevole, rispetto a quello spettante al dipendente dell'utilizzatore, di pari livello e mansione, relativamente:

- all'importo della retribuzione;
- all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- all'accesso ai servizi aziendali;
- ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente C.C.N.L.;
- ai diritti sindacali previsti dalla normativa vigente.

TITOLO XIII - Mobilità e mercato del lavoro

Art. 38 – Mobilità

Ferma restando la possibilità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze delle Aziende, degli strumenti idonei di legge e i contratti di solidarietà, in via sperimentale e per tutta la durata di vigenza del presente C.C.N.L., le Parti convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale che determinano esuberi occupazionali, si debbano concordare di volta in volta tra le parti stipulanti il presente C.C.N.L., i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire per quanto possibile, le conseguenze sociali di minore impiego della forza lavoro.

Le Parti altresì, si impegnano a ricercare congiuntamente con specifici accordi negoziali, soluzioni capaci di:

- a) definire la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
- b) promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
- c) realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.



Art. 39 – Cambi d'appalto

In caso di cambio di gestione nell'appalto l'azienda appaltante darà comunicazione alle OO.SS. competenti di tale operazione con un preavviso di almeno 15 giorni.

Su richiesta delle OO.SS. stipulanti competenti territorialmente l'azienda appaltante informerà in uno specifico incontro sulle problematiche relative al subentro, con particolare riferimento a questioni di organizzazione del lavoro e sicurezza e all'applicazione da parte della gestione subentrante del presente CCNL.

L'azienda appaltante farà includere nel contratto di appalto con l'impresa subentrante l'impegno di questa, nel rispetto dell'autonomia imprenditoriale, a parità di condizioni di appalto ed a fronte di obiettive necessità operative e produttive dell'impresa subentrante, a dare preferenza, a parità di condizioni, ai lavoratori della gestione uscente. Inoltre si dovranno osservare tutte le norme vigenti in materia.

TITOLO XIV - Declaratoria e classificazione del personale

Art. 40 – Classificazione

QUADRO

Lavoratori con responsabilità direttive, discrezionalità di poteri nella gestione aziendale e/o nelle trattative con i committenti esterni e con responsabilità nel perseguire gli obiettivi prefissati.

Lavoratori con elevata capacità gestionale che operano nei limiti delle strategie generali dell'impresa, ne coordinano, organizzano e sviluppano gli obiettivi attraverso attività di elevata specializzazione, di rilevante importanza e responsabilità anche nella ricerca e progettazione ai fini dello sviluppo dell'impresa.

Lavoratori preposti, in condizione d'autonomia decisionale, di responsabilità e di elevata professionalità di tipo specialistico, allo sviluppo ed attuazione degli obiettivi generali dell'impresa di ridotte dimensioni, garantendo adeguato supporto sia nella fase d'impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati complessivi.

Vengono inquadrati in questo livello, a titolo di esempio:

- a) Direttore Generale in Azienda con meno di 50 dipendenti;
- b) Direttore Amministrativo in Aziende con oltre 50 e meno di 150 dipendenti, che risponde al Direttore Generale o all'Amministratore Delegato;
- c) Direttore Tecnico o Tecnico-Produttivo in Aziende con oltre 50 e con meno di 150 dipendenti, che risponde al Direttore Generale o all'Amministratore Delegato;
- d) Direttore Commerciale in Aziende con oltre 50 e con meno di 150 dipendenti, che risponde al Direttore Generale o all'Amministratore Delegato; Direttore del Personale in Aziende con oltre 50 e con meno di 150 dipendenti, che risponde al Direttore Generale o all'Amministratore Delegato;
- e) Capo Servizio Amministrazione e Finanza in Aziende con oltre 150 e con meno di 300 dipendenti, che risponde al Dirigente di settore; Capo Servizio Tecnico o Tecnico-Produttivo in Aziende con oltre 150 e con meno di 300 dipendenti, che risponde al Dirigente di settore;
- f) Capo Servizio Commerciale Italia od Estero in Aziende con oltre 150 e con meno di 300 dipendenti, che risponde al Dirigente di settore;
- g) Capo Servizio del Personale in Aziende con oltre 150 e con meno di 300 dipendenti, che risponde al Dirigente di settore.

I LIVELLO

Appartengono a questo livello:

I dipendenti che, in regime di autonomia e discrezionalità, siano delegati a ricoprire, con poteri decisionali, tutti gli incarichi, inerenti all'attività dell'azienda, finalizzati alla realizzazione dei progetti e degli obiettivi stabiliti (impiegati con funzioni direttive).

Gli impiegati, sia tecnici che amministrativi, interni o esterni, che hanno funzioni direttive non rientranti in quelle previste per i Quadri, nonché quelli aventi mansioni di concetto svolte in autonomia decisionale di particolare ampiezza e importanza, nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

Vengono inquadrati in questo livello a titolo di esempio:

- a) responsabili di filiale, agenzia, docks e silos, capi servizio o capi reparto e capi ufficio con mansioni di analoga importanza non rientranti nel livello superiore;
- b) capo contabile o contabile incaricato di compilare il bilancio di gestione dell'azienda;
- c) capo tariffista di traffico nazionale e/o internazionale o tariffista autonomo per traffici internazionali;
- d) capo operatore traffico traslochi, capo traffico traslochi;
- e) produttori o acquirenti di traffici internazionali che svolgono, con specifiche conoscenze tecniche, lavoro autonomo e conoscenza lingue straniere;
- f) impiegati muniti di patente di spedizioniere doganale, qualora la patente venga utilizzata per conto dell'azienda;
- g) impiegati contenzionisti e segretari di direzione in quanto abbiano le funzioni specificate nella declaratoria;
- h) cassiere principale o che sovrintenda a più casse;
- i) corrispondente in proprio in lingue estere con padronanza di almeno 2 lingue estere;
- l) analista/programmatore responsabile della conduzione di progetti in autonomia o del ced
- m) incaricato della compilazione del budget aziendale;
- n) responsabile di terminal container gestito direttamente dall'azienda;
- o) impiegato Amministrativo con "Elevate Funzioni Direttive" che sia preposto alle funzioni amministrative (amministrazione, contabilità, autorizzazioni, concessioni, stesura di contratti, scelta e gestione di fornitori), al CED con responsabilità sulla privacy e sulla conservazione dei dati, al coordinamento e controllo dei Dipendenti e alla loro formazione, ivi compresa la ricerca del personale, alle pratiche di assunzione ed alla gestione dell'eventuale contenzioso o Responsabile Amministrativo;
- p) impiegato Tecnico con "Elevate Funzioni Direttive" che esercita autonoma gestione delle attività tecniche quali rifacimenti, manutenzioni ordinarie e straordinarie: adeguamento impianti elettrici, idraulici, riscaldamento, condizionamento, canne fumarie e servizi centralizzati. Inoltre, ha la responsabilità di seguire i cantieri interni, approntando le autorizzazioni ai lavori e la documentazione contabile, tecnica e fiscale di cantiere, con responsabilità anche del Servizio di Prevenzione e Protezione, della Sicurezza, dell'Igiene del lavoro ed ambientale, rispondendo dei risultati della propria autonoma gestione e del personale tecnico coordinato o Responsabile Tecnico;
- q) impiegato area Commerciale con "Elevate Funzioni Direttive" preposto quale responsabile a coordinare un gruppo di colleghi, il quale propone la politica commerciale, assicura il raggiungimento degli obiettivi di vendita sotto l'aspetto sia temporale che economico, elabora e propone le politiche di vendita e il budget relativo e dimensiona, in funzione degli obiettivi di risultato, i costi di struttura ed i costi variabili. Sviluppa l'organizzazione e l'efficienza della struttura commerciale o di vendita, gestisce la rete di vendita (Agenti/Distributori/Concessionari) e collabora per le attività di promozione e sviluppo, proponendo gli eventuali correttivi o Responsabile Commerciale/vendite;
- r) impiegato area Personale con "Elevate Funzioni Direttive", alle dipendenze del Direttore Generale/Amministratore Delegato elabora e gestisce le politiche dell'Azienda nell'ambito delle risorse umane (relazioni industriali/sindacali, comunicazioni interne ed esterne), cura la selezione, la formazione, lo sviluppo organizzativo ed i piani retributivi. Assicura una corretta amministrazione del personale, approva le previsioni di spesa e la determinazione dei costi del personale. Coordina gli interventi atti a migliorare la sicurezza degli ambienti di lavoro, studia e attua le politiche relative al contenzioso del lavoro o Responsabile del Personale;
- s) impiegato area Legale con "Elevate Funzioni Direttive" che, in grande Azienda, esercita in autonomia la gestione del contenzioso legale aziendale. Risponde della stesura dei contratti aziendali (di acquisto, fornitura, cessione etc.) e della modulistica aziendale per tutti gli aspetti di natura contrattuale e giuridica. Coordina la struttura organizzativa dell'ufficio legale, rispondendo dei risultati complessivi o Responsabile Legale e contenzioso;

t) altri Impiegati con "Elevate Funzioni Direttive" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

II LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- i dipendenti responsabili del servizio relativo alla gestione del personale ed amministrativo;
- l'impiegato con "Funzioni Direttive" d'importante settore o, intersettoriale, nelle piccole aziende che, con specifica collaborazione ed in condizioni di elevata autonomia Organizzativa e Funzionale e con delega di poteri e di firma, svolga nelle aree di propria competenza, attività che richiedono ampie conoscenze d'area, comunque acquisite, esercitando funzioni organizzative, di coordinamento, responsabilità e controllo d'altri Lavoratori, garantendo i risultati del servizio o degli uffici coordinati. In autonomia può gestire i contatti esterni (clienti, fornitori, banche, Enti) dando soluzione ai problemi gestionali, organizzativi, tecnici e amministrativi, facendo riferimento e rispondendo al Responsabile apicale di settore;
- gli impiegati di concetto che svolgono attività tecnico-amministrative specializzate, caratterizzate - sia pur nei limiti delle procedure e delle direttive valevoli per il loro campo di attività - da una limitata autonomia operativa e che richiedono una particolare preparazione professionale e/o formazione tecnico-pratica;
- gli impiegati di concetto, sia tecnici che amministrativi, interni od esterni, non classificabili nel 1° livello.

Vengono inquadrati in questo livello, a titolo di esempio:

- a) altri capi reparto o capi ufficio, anche distaccati;
- b) contabili anche se esplicano la loro attività mediante prima nota, purché con discrezionalità e autonomia e per tutti gli articoli della contabilità aziendale, salvo quelli di fine gestione necessari per la formazione del bilancio;
- c) supervisori operativi o servizio clienti (air couriers);
- d) coadiutori di spedizionieri doganali patentati, in quanto utilizzano la loro procura per conto dell'azienda da cui dipendono (tessera rossa ex tessera verde)
- e) tariffisti per traffici internazionali, marittimi e/o terrestri o tariffisti autonomi per traffici nazionali anche se si esprimono mediante codice;
- f) acquirenti di traffici internazionali e/o nazionali;
- g) altri segretari di direzione;
- h) cassieri e impiegati addetti prevalentemente alle casse anticipate e/o inoltri;
- i) capi reparto magazzino di deposito;
- l) corrispondenti in lingua italiana o estera;
- m) altri contenzionisti (ad esempio gli addetti alla definizione o quanto meno alla completa istruzione delle pratiche di contenzioso relative a danni e/o avarie e/o furti e/o mancanze e/o eccedenze delle merci trasportate);
- n) capi fatturisti;
- o) stenodattilografi in lingua estera anche operanti con sistemi di videoscrittura;
- p) impiegati con mansioni autonome incaricati del servizio paghe e/o stipendi;
- q) traduttori e interpreti;
- r) capo del personale di magazzino con responsabilità del carico e scarico del magazzino merci;
- s) impiegati addetti alle spedizioni internazionali con mansioni che comportano la conoscenza specifica delle disposizioni valutarie, commerciali e doganali del settore in cui operano, svolte con la discrezionalità propria dell'impiegato di concetto;
- t) programmatori addetti alla minutazione e alla composizione di diagrammi elementari inerenti problematiche tecniche, amministrative e commerciali; - operatore CED di unità articolate;
- u) telescriventi che effettuano corrispondenza e/o traduzione in o da lingua estera (ciò con esclusione della semplice trasmissione di testo già predisposto in lingua estera);
- v) esperti operanti in imprese di controllo con conoscenza completa delle tecniche di campionamento, cernita e selezione delle merci, misurazioni, calibrazioni nel loro specifico settore di attività;

- w) assistenti e/o esecutori di analisi, prove chimiche, fisiche, meccaniche, organolettiche, effettuate sia in azienda che in ambienti esterni operanti in imprese di controllo;
- x) addetti all'emissione in autonomia di lettere di vettura aerea.

III LIVELLO SUPER

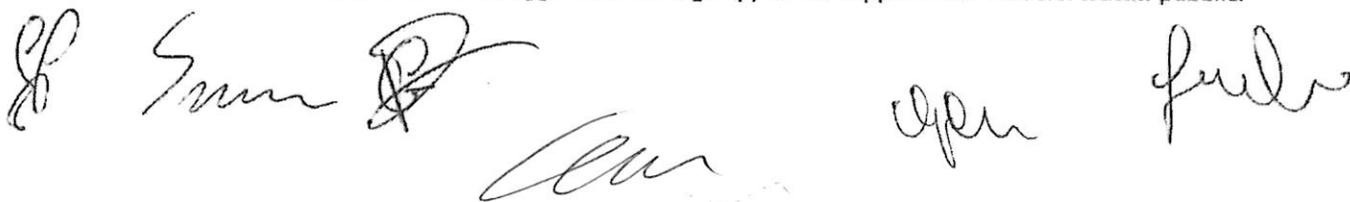
Appartengono a questo livello:

- conducenti di autotreni o autoarticolati di portata superiore a q. 80 e i conducenti di autocarri con portata superiore a q. 20 unità di gru;
- primi conducenti addetti ai trasporti eccezionali;
- gruisti addetti alle gru semoventi e a gru a ponte cabinate di portata maggiore di t. 20;
- motoristi/collaudatori;
- conducenti di automezzi addetti ai traslochi con mansioni di coordinamento della squadra.

III LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- i dipendenti dotati di esperienza tecnica derivante da consolidato svolgimento delle proprie funzioni professionali, che siano incaricati di svolgere attività basilari per l'andamento produttivo dell'azienda e attività di supervisione degli uffici;
- gli impiegati con mansioni esecutive d'ordine che richiedono generica preparazione professionale acquisita mediante conoscenze scolastiche di base o esperienze o addestramento, gli operai che svolgono mansioni per l'esecuzione delle quali si richiede una specifica capacità tecnico-pratica acquisita mediante preparazione scolastica professionale o attraverso l'esperienza o che coordinano altri lavoratori essi pure nell'ambito di procedure o di istruzioni;
- l'Impiegato di "Elevato Concetto", cui sono richieste specifica collaborazione, particolari conoscenze ed elevatissima esperienza, comunque acquisita, nel settore amministrativo, legale, del personale, commerciale o tecnico, che, anche per la presenza di deleghe nell'ambito delle proprie mansioni, opera in condizioni di elevata autonomia Funzionale ed elevata autonomia Esecutiva. Inoltre, nell'ambito di un ufficio articolato su diverse competenze d'area, coordina un gruppo di altri Lavoratori, con responsabilità dei risultati, anche formativi, dell'intero gruppo di lavoro;
- l'Operaio "Provetto Specializzato multisettoriale" che, in condizione di elevata autonomia Funzionale ed Esecutiva ed in possesso di elevate ampie competenze tecniche e capacità documentali, coordina un gruppo di operai specializzati e qualificati, di diversi settori. Risponde dei risultati ottenuti dal gruppo di lavoro, del rispetto dei parametri operativi richiesti dall'Azienda, del rispetto delle norme legali e di buona tecnica, del rispetto delle disposizioni sulla sicurezza e sull'igiene del lavoro ed ambientale e garantisce gli elevati livelli di competenza settoriale richiesta;
- impiegato di "Elevato Concetto" che coordina un gruppo di lavoro intersettoriale di impiegati tecnici, amministrativi, commerciali, ecc. e che concorre alla formazione del personale inserito, anche con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato o Capo Ufficio;
- impiegato di "Elevato Concetto" che coordina uno specifico gruppo di impiegati amministrativi concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo coordinato e che è responsabile della correttezza delle scritture contabili, predisponde i versamenti fiscali, contributivi ed assicurativi ed i pagamenti dei fornitori. Cura la fatturazione e verifica la regolarità delle rimesse. Predisponde la bozza del bilancio fiscale dell'Azienda ed opera con specifica delega di poteri e di firma per le operazioni bancarie, Capo Contabile;
- impiegato di "Elevato Concetto" che coordina uno specifico gruppo di impiegati amministrativi concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati. Cura la costituzione, l'evoluzione e la risoluzione di tutti i rapporti di lavoro dal punto di vista amministrativo e gestionale, sovrintende all'elaborazione delle retribuzioni e dei relativi adempimenti contrattuali e di legge. Mantiene gli opportuni rapporti con i diversi istituti pubblici



attinenti al lavoro. Predisporre gli strumenti necessari per un efficace controllo del costo del lavoro e per l'elaborazione delle previsioni periodiche. Cura le statistiche relative ai diversi aspetti del rapporto di lavoro, Capo Ufficio Paghe e contributi;

- impiegato di "Elevato Concetto" che coordinando uno specifico gruppo di lavoro di impiegati tecnici o amministrativi, concorre alla formazione del personale con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo coordinato. Coordina l'attività di analisi e programmazione secondo tempi e norme concordate, definisce gli standard operativi curando la costante manutenzione dei programmi, esegue valutazioni di costo su applicazioni in fase di studio, concorda i tempi di realizzazione dei progetti, le caratteristiche e la periodicità di emissione e di distribuzione degli elaborati. Pianifica l'attività del settore ripartendo i singoli compiti, in funzione delle necessità richieste dai singoli progetti assicurando l'attività di documentazione ed aggiornamento delle procedure. Dispone per la definizione della forma e contenuti dei documenti di input, segue la realizzazione di ciascun progetto, al fine di individuare possibili miglioramenti in relazione alle attese delle funzioni interessate. Cura le prove pratiche di funzionamento dei programmi per la loro messa appunto finale, Responsabile Sistemi informativi;
- impiegato di "Elevato Concetto" che coordina uno specifico gruppo di lavoro di impiegati tecnici concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato. Negli interventi sugli impianti, nell'ambito del settore di propria competenza stima in autonomia i fabbisogni, individua le soluzioni, richiede preventivi e li valuta, propone autonomamente la scelta dei materiali e dei fornitori, gestendo i relativi rapporti tecnici ed amministrativi. Cura l'approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde nell'area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la delega di responsabilità penale o Responsabile tecnico;
- impiegato di "Elevato Concetto" che coordina uno specifico gruppo di lavoro di impiegati concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato;
- impiegato di "Elevato Concetto" che coordina uno specifico gruppo di lavoro di impiegati tecnici concorrendo alla formazione del personale inserito, con responsabilità dei percorsi formativi e dei risultati dell'intero gruppo di lavoro coordinato. Nell'ambito del settore di propria competenza stende capitolati, raccoglie e valuta preventivi di esecuzione dei lavori, coordina gli interventi delle ditte esterne ed il personale sottoposto. Cura l'approntamento e la documentazione sugli interventi effettuati e risponde nell'area coordinata, del rispetto delle condizioni legali di sicurezza, igiene del lavoro ed ambientale, potendo avere la delega di responsabilità penale o Responsabile Manutenzioni;
- impiegato di "Elevato Concetto" esperto legale che segue il contenzioso, esamina contratti e procedure, ne verifica la rispondenza alla Legge, alle norme di buona tecnica e di corretta prassi. Cura agli interessi della parte tutelata, indicando eventuali azioni correttive o Capo Ufficio Legale;
- impiegato di "Elevato Concetto" che assicura la movimentazione dei materiali e materie prime in termini ricevimento, stoccaggio, rotazione, conservazione, uscita dal magazzino e correttezza contabile. Coordina l'ottimizzazione degli spazi secondo schemi di efficienza e proponendo eventuali modifiche ad investimenti per il raggiungimento dell'obiettivo. Organizza e controlla gli inventari periodici e annuali delle giacenze. Organizza e controlla stivaggio, scadenze, rotazione e conservazione dei beni a magazzino, usando al meglio le attrezzature in dotazione ed il personale in organico. Assicura la richiesta dei rifornimenti necessari nei modi e nelle qualità stabilite. Garantisce la correttezza formale e sostanziale della contabilizzazione delle merci movimentate. E' responsabile del pieno rispetto di disposizione di sicurezza ed igiene del lavoro per tutto il personale coordinato. Coordina, controlla e motiva il personale affidatogli o Responsabile Magazzino. Altri Impiegati di "Elevato Concetto" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

Vengono inquadrati in questo livello, a titolo di esempio:

- a) contabili d'ordine e aiuti contabili;
- b) impiegati addetti alla cassa o ai prelievi o versamenti, con esclusione dei semplici portavalori;
- c) agenti esterni consegnatori di merci con il carico scarico spedizioni di merci;
- d) stenodattilografi anche operanti con sistemi di videoscrittura;

[Handwritten signatures and initials]

- e) impiegati muniti di delega o di procura limitata per le operazioni ferroviarie, postali e bancarie;
- f) impiegati addetti al servizio di esazione, sempre che siano autorizzati a quietanzare e a versare;
- g) magazzinieri con responsabilità del carico e scarico del magazzino merci, sempre che non compiano abitualmente mansioni manuali;
- h) fatturisti su tariffe già stabilite anche operanti su videoterminali;
- i) compilatori di polizze di carico e lettere di vettura aerea anche operanti su videoterminali;
- l) compilatori di bolle doganali;
- m) fattorini con mansioni impiegate che prevalentemente facciano prelievi o versamenti in banca per l'azienda e non per terzi, pagamenti e/o incassi fatture, pagamento noli, trasporti, ecc.;
- n) archivisti;
- o) telefonisti esclusivi e/o centralinisti;
- p) operatori su sistemi di potenzialità medio piccola e terminalisti che eseguono operazioni d'inserimento di dati per la lettura da documenti oppure che ricevono dati video o a stampa utilizzando programmi preesistenti;
- q) telescriventi in lingua italiana o su testi già predisposti in lingua estera;
- r) addetti alla compilazione di lettere di vettura e/o bollette di spedizione comportante la specifica conoscenza delle procedure aggiuntive come contrassegni, anticipate e altre, anche con sistemi computerizzati;
- s) autisti conducenti di autotreni o autoarticolati di portata inferiore a q. 80;
- t) conducenti di motobarche;
- u) conducenti di natanti azionati da propulsione meccanica;
- v) trattoristi;
- w) capisquadra normalmente addetti a traslochi di mobilio e ai trasporti eccezionali;
- x) addetti a gru semoventi e a gru a ponte cabinate con portata inferiore a t. 20;
- y) capisquadra di magazzino e ribalta che coordinino più di 3 operai;
- z) conducenti di carrelli elevatori di portata superiore a q. 30;
- a1) addetti al ricevimento merci e/o ribalta con controllo e rilascio documenti del o al mittente;
- b1) falegnami e/o imballatori;
- c1) conducenti di autocarri con portata superiore a q. 30 e fino a q. 20 e muniti di gru;
- d1) operai specializzati d'officina;
- e1) operaio "Specializzato Provetto" che, in possesso di conoscenze specialistiche settoriali ma anche di diffuse conoscenze di base sugli impianti elettrici, idraulici, termosanitari, meccanici, nonché sulla loro manutenzione e sulle manutenzioni edili, coordina gli operai addetti, interni e delle imprese esterne o Responsabile manutenzione fabbricati e Coordinatore mantentori;
- f1) operaio "Specializzato Provetto" nel settore automobilistico che con le competenze di riparatore o aggiustatore meccanico, elettrico, oleopneumatico, elettronico, lattoniere, verniciatore ecc. svolga mansioni in autonomia funzionale sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico ed economico, nell'ambito delle specifiche direttive aziendali, le cause dei difetti, la soluzione più conveniente, in modi di esecuzione e di intervento e ne effettua la delibera funzionale (fogli di lavoro, distinte di fatturazione, garanzie, ecc.), anche coordinando, con responsabilità dei risultati, un gruppo di altri lavoratori o Capo Officina autoriparazioni;
- g1) operaio "Specializzato Provetto" conduttore di impianti termici di prima categoria, munito di Patentino di Abilitazione di primo grado, che coordina un gruppo di altri Lavoratori al fine di garantire la continuità del servizio, gestisce lo scadenziario degli interventi di manutenzione, gli adempimenti previsti dalla Legge, assicura il mantenimento delle condizioni di sicurezza d'impianto ed è responsabile di settore per la sicurezza e l'igiene nel lavoro degli addetti, nonché l'igiene ambientale o Conduttore impianti termici;
- h1) Altri Operai "Specializzati Provetti" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

IV LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- i dipendenti che hanno conseguito cognizioni specifiche attestate da istituti professionali o dallo svolgimento di pratica formativa in materia e che svolgono, con perizia, i lavori loro affidati connessi alle proprie professionalità e competenze tecniche;
- l'impiegato di "Concetto" in possesso di elevate competenze settoriali che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di autonomia Funzionale e di adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni e coordina e forma, nel proprio ambito di competenza, altri lavoratori, con responsabilità diretta dei risultati da loro conseguiti. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, è incaricato di svolgere, anche congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali approntando i conseguenti interventi operativi, anche con utilizzo di lingue straniere;
- l'impiegato di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, svolga più compiti nell'area amministrativa, responsabile di una sezione nell'ambito della contabilità generale: gestione del partitario fornitori e/o clienti attraverso le principali operazioni di verifica e fatture, imputazione contabile, liquidazione o incasso, sulla base di modalità convenute, disponibilità assegnate, vincoli legislativi e procedure aziendali; gestione contabile, aggiornamento, imputazione, chiusura e rettifiche dei conti, garantendo l'esattezza contabile della documentazione presentata; cura informazioni analitiche e sintetiche per i settori contabili di gestione. Dipende dal Capo Servizi Amministrativi o Contabile;
- l'impiegato di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, cura la gestione delle reti e la loro sicurezza, sceglie il materiale informatico in funzione dei fabbisogni, propone soluzioni per il salvataggio dei dati e la loro sicurezza, per i sistemi antintrusione e per la scelta dei pacchetti gestionali o Esperto informatico;
- l'impiegato di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, svolge, a livello individuale o nel contesto di un gruppo di lavoro, l'attività di documentazione e aggiornamento delle procedure esistenti e l'analisi informatica per la definizione per le nuove procedure. Definisce, in collegamento con l'utente, forme e contenuti nei documenti di input e stende i flow-chart. Definisce i tempi operativi, il contenuto, la frequenza e le caratteristiche degli output. Effettua la stesura di programmi originali e la revisione di quelli esistenti. Conduce le prove pratiche di verifica di funzionamento dei programmi per la loro messa a punto finale. Dipende dal Responsabile Sistemi Informatici o Programmatore Analista;
- l'impiegato di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, coordina tutte le risorse hardware e software legate al personal computer, gestisce le architetture internet, intranet, sistemi Wi-fi, ecc. anche nelle correlazioni con le reti esterne. Dipende dal Responsabile Sistemi Informatici o Analista reti e pc;
- l'impiegato di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, imposta e segue il piano operativo da cui trarre i budget annuali, coordina le attività relative alla contabilità industriale, assicura il rispetto dei tempi fissati per la preparazione del budget. E' responsabile del controllo costi e della contabilità analitica o Addetto al controllo di gestione;
- l'impiegato di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, coordina, controlla e motiva il personale affidatogli. Garantisce la correttezza formale e sostanziale delle imputazioni previste. Organizza e controlla l'ottimizzazione dei turni di lavoro, le supplenze, il godimento dei riposi e delle ferie per tutto il personale coordinato garantendo nel contempo il raggiungimento dei risultati previsti o Responsabile di Call center;
- l'impiegato di "Concetto" tecnico, o amministrativo o commerciale, esperto linguistico che, con i suoi sottoposti, con competenza nella lingua italiana ed in almeno una lingua straniera, intrattiene abitualmente in lingua straniera i rapporti tecnici, o amministrativi, o commerciali con Collaboratori, Enti, Clienti, Banche o Fornitori o Operatore in lingua straniera;
- l'impiegato tecnico di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, individua gli interventi tecnici da effettuare e pianifica le manutenzioni e le operazioni periodiche necessarie, curando l'approntamento e la conservazione della relativa documentazione, trasmettendo i dati necessari al riscontro delle fatture ricevute ed alla ripartizione dei costi degli interventi o Responsabile manutenzioni ed interventi tecnici;
- l'impiegato di "Concetto" che, con i suoi sottoposti, effettua rilievi, computi metrici ed estimativi ed intrattiene i rapporti tecnici con gli esecutori interni o esterni delle opere commissionate, anche al

fine di coordinare la successione degli interventi. Provvede a raccogliere, per tutti gli interventi coordinati, la documentazione prevista dalla Legge e della Norme e quella necessaria al pagamento dei fornitori. Quale Coordinatore dei lavori nei cantieri esterni, si assicura anche che negli stessi siano rispettate le disposizioni legali ed aziendali in termini di sicurezza, Preventivista, Responsabile dei lavori nei cantieri esterni;

- altri Impiegati di "Concetto" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti;
 - il Lavoratore "Specializzato" che, con specifica collaborazione ed in condizioni d'autonomia Funzionale, sceglie l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definendo i parametri di lavorazione secondo criteri di buona tecnica e le norme vigenti. Attua, quando richiesto, complessi interventi e/o lavorazioni, essendo in possesso di elevate conoscenze tecniche settoriali. Coordina un gruppo omogeneo di altri lavoratori qualificati rispondendo dei risultati nel loro ambito di competenza;
 - il lavoratore, Impiegato ed Operaio, destinatario del livello superiore (terzo livello) nei primi 24 mesi di inserimento nella mansione;
 - il lavoratore "Specializzato" che coordina, con specifica competenza tecnica, dei sottoposti manutentori meccanici, elettrici, idraulici, aggiustatori, riparatori e che, con l'interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi, cura la definizione dei fabbisogni e coordina qualsiasi riparazione di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio o manutenzione di macchine, impianti o attrezzature, curandone la messa a punto ed effettuandone la certificazione o Manutentore o Riparatore;
 - il lavoratore "Specializzato" conduttore di impianti termici di seconda categoria, munito di patentino di abilitazione di primo o di secondo grado che, coordinando i suoi sottoposti, concorre a garantire l'efficienza dell'impianto, la continuità del servizio ed i corretti adempimenti previsti dalla Legge o Conduttore impianti termici;
 - appartengono inoltre a questo livello gli impiegati d'ordine non inquadrabili nel 3° livello che svolgono un'attività esecutiva sulla base di procedure prestabilite e/o di istruzioni dettagliate e gli operai non inquadrabili nel 3° livello addetti a mansioni che richiedono una generica capacità tecnico-pratica acquisita attraverso l'esperienza di lavoro e/o la formazione professionale;
 - Altri Lavoratori "Specializzati", con sottoposti, i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.
- Vengono inquadrati in questo livello, a titolo di esempio:
- a) dattilografi, anche con sistemi di videoscrittura;
 - b) altri compilatori di lettere di vettura, bollette di spedizione, ecc., non rientranti nel 3° livello, anche con sistemi computerizzati;
 - c) fattorini di ufficio non rientranti nel 3° livello;
 - d) altri capi squadra;
 - e) altri autisti non compresi nei livelli 3° 3°S;
 - f) motocarri;
 - g) magazzinieri con mansioni non impiegate;
 - h) stivatori;
 - i) facchini addetti ai traslochi;
 - l) conducenti di carrelli elevatori di portata inferiore a q. 30;
 - m) operai qualificati di manutenzione e di officina.

V LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- i dipendenti che nell'esecuzione delle proprie attività utilizzano macchine operatrici complesse;
- l'Impiegato di "Elevata Qualificazione" in possesso di ampie competenze settoriali che, con specifica collaborazione, opera in condizioni di autonomia Esecutiva e di adeguata iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni. Avendo padronanza dei programmi gestionali e applicando procedure operative complesse relative al sistema tecnico e/o amministrativo adottato nello specifico ambito di competenza, può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i senza responsabilità per i singoli lavori da essi effettuati. E' incaricato di svolgere, anche

ff

Ym P

Car

ger

ferdi

congiuntamente, compiti che richiedano specialistiche conoscenze merceologiche, tecniche, legali, amministrative, linguistiche o commerciali, approntando i conseguenti interventi operativi, anche con utilizzo di lingue straniere;

- il Lavoratore di "Elevata Qualificazione" che, in autonomia Esecutiva e con specifica collaborazione, sceglie l'impiego di materiali, prodotti, macchine, attrezzature ed utensili, definisce i parametri di lavorazione secondo criteri di buona tecnica e le norme vigenti. Attua, quando richiesto, complessi interventi e/o lavorazioni, essendo in possesso di elevate conoscenze settoriali. Può coordinare l'organizzazione di un gruppo di altri lavoratori di livello/i inferiore/i senza responsabilità tecnica per i singoli lavori da essi effettuati;
- i Lavoratori, Impiegati od Operai, destinatari di livello superiore (quarto livello) nei primi 24 mesi di inserimento nella mansione;
- l'impiegato di "Elevata Qualificazione", l'impiegato Amministrativo, Tecnico, Commerciale, del Personale, Informatico o Esperto linguistico ed ogni altro Impiegato di Concetto i cui profili siano riconducibili a quelli di 4° livello, ma che coordina sottoposti senza responsabilità diretta per i singoli lavori da essi effettuati e che svolga direttamente le attività di cui alla declaratoria del primo Alinea di 5° livello;
- l'impiegato di "Elevata Qualificazione" addetto alla gestione di pratiche automobilistiche e/o nautiche che, con i suoi sottoposti, in autonomia, assicura i risultati richiesti dall'utenza e coordina altri lavoratori di livello inferiore, rispondendo anche dei risultati, Coordinatore Esperto gestione pratiche automobilistiche e/o nautiche;
- altri Impiegati di "Elevata Qualificazione" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti, quali o Specialista di controllo qualità o Specialista Addetto all'esecuzione di progetti, Segretario di Direzione;
- il lavoratore di "Elevata Qualificazione", il Manutentore, Riparatore, Conduttore di Impianti termici e ogni altro Operaio Qualificato i cui profili siano riconducibili a quelli di 4° livello, ma che coordina sottoposti senza responsabilità tecnica diretta per i singoli lavori da essi effettuati;
- gli operai addetti a mansioni manuali per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenza professionale di tipo elementare.

Vengono inquadrati in questo livello, a titolo di esempio:

- a) conducenti di autocarri elettrici;
- b) conducenti di carrelli elettrici;
- c) conducente per le quali è richiesto il possesso della patente B;
- d) fattorini addetti alla presa e consegna;
- e) uomini di garage (lavaggio vetture, riparazioni gomme, pulizia locali garage);
- f) operai comuni di manutenzione di garage e di officina.

VI LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- i dipendenti qualificati che svolgono lavori di media complessità;
- i dipendenti che svolgono attività impiegatizia di natura esecutiva;
- l'impiegato Contabile e addetto all'amministrazione del personale, al servizio ced, coordinatore addetto controllo attività di più servizi nella singola area territoriale, Tecnico, Amministrativo o Commerciale "Qualificato" che, con specifica collaborazione opera in condizioni di elevata autonomia Operativa, per la provata esperienza e le proprie competenze, garantendo il raggiungimento del risultato. Egli sceglie soluzioni e svolge con personale responsabilità mansioni specialistiche settoriali, anche di vendita, e relative operazioni complementari. Risponde al proprio Capo Ufficio o Coordinatore;
- il Lavoratore "Qualificato" che, a fronte di specifiche richieste e/o interventi previsti a calendario, effettua in elevata autonomia Operativa lavori richiedenti conoscenze tecniche particolari ed adeguate capacità tecnico-pratiche comunque acquisite. Individua guasti di normale rilevazione ed

- effettua riparazioni, manutenzioni elettriche, idrauliche e/o meccaniche o la messa a punto di macchine o di impianti, rispondendo ad un Coordinatore di settore;
- i Lavoratori destinatari di livello superiore (V livello) nei primi 21 mesi di inserimento;
 - impiegato Amministrativo "Qualificato" che, con specifica competenza, diligenza ed elevata collaborazione, svolga uno o più compiti quali: raccolta di dati, registrazione di schede, compilazione di registri o reperti obbligatori, situazioni contabili, tenuta di scadenziario o di estratti conto, solleciti ecc., rispondendo al proprio Capo Ufficio o Segretario con gestione pratiche riservate ed uso della strumentazione elettronica d'ufficio o Addetto Ufficio Paghe e Contributi o Contabile Clienti/Banche e Fornitori o Fatturista o Addetto CED o Preparatore di commissioni o Addetto di biblioteca circolante o Addetto a pratiche doganali e valutarie o Creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;
 - impiegato "Qualificato" che, con apporto di propria specifica personale ed adeguata competenza, in elevata autonomia operativa, effettua servizi a favore delle aziende;
 - altri Impiegati "Qualificati" i cui profili siano riconducibili a quelli precedenti;
 - gli operai addetti a mansioni puramente manuali o a compiti di semplice sorveglianza o custodia per le quali occorrono semplici conoscenze professionali;
 - manovali comuni, compresi quelli di officina;
 - Lavoratore "Qualificato" che, in possesso delle normali conoscenze richieste dalla natura dei lavori, effettua in caso di guasto i primi interventi di messa in sicurezza degli impianti e, se richiesto, assiste e coordina i manutentori esterni; segnala i tempi previsti di arresto e di ripristino delle funzionalità; verifica che gli interventi eseguiti abbiano risolto i guasti segnalati e/o rilevati, attraverso prove funzionali, Manutentore elettrico, Manutentore meccanico, Riparatore;
 - altri Lavoratori "Qualificati" i cui profili siano riconducibili a quelli precedenti.

VII LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- i dipendenti che praticano mansioni di base per lo svolgimento delle quali è necessaria una minima pratica;
- i dipendenti che svolgono mansioni manuali: inservienti, addetti a comuni servizi di pulizia, guardiani notturni nonché i soci e i lavoratori dipendenti di prima assunzione nel settore.
- l'Impiegato d'"Ordine" che, con le competenze richieste dalla natura del lavoro, e con specifica collaborazione, svolga in condizioni di autonomia Operativa uno o più lavori che richiedano competenze, acquisite anche mediante prolungata esperienza nel settore in cui operano e che garantiscono il raggiungimento del risultato. Risponde al Capo Ufficio, o Capo Servizio, o al Coordinatore, o al Titolare od altro Lavoratore inquadrato a livello superiore;
- il Lavoratore d'"Ordine" che, con specifica esperienza e collaborazione, esegue in condizioni di autonomia Operativa lavori per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze teoriche specifiche ed adeguate capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite. Risponde al Coordinatore di settore, o al Titolare od altro Lavoratore inquadrato a livello superiore;
- i Lavoratori destinatari del livello superiore (VI livello) nei primi 21 mesi d'inserimento.
- Impiegato Amministrativo d'"Ordine" che in autonomia operativa svolge una o diverse operazioni d'ordine che richiedano esperienza e diligenza, quali o Addetti alla fotocopiatura di documenti complessi, fascicolazione e/o plastificazione testi o Magazziniere che provvede a segnalare il riordino delle scorte (carta, toner, cancelleria, ecc.) o Centralinista addetto telefonate entrata/uscita, affrancatura e ricevimento posta, ricevimento ed eventuale registrazione visitatori.
- Impiegato Amministrativo d'"Ordine" che svolge compiti amministrativi che richiedano ordinarie conoscenze specifiche ed elevata diligenza ed attenzione e che, utilizzando schemi o programmi già

predisposti, raccoglie, spunta, impronta, registra ed elabora dati, con verifica e controllo delle operazioni effettuate o Operatore di videoscrittura con conoscenza dei programmi Word, Excel etc. o Addetto a mansioni di segreteria e ricevimento o Centralinista provetto (gestione telefonate, preparazione posta etc.) anche con l'uso dell'inglese o Fatturista o Archivist, protocollista o Addetto salvataggi EDP.

- Altri Impiegati d'"Ordine" i cui profili siano riconducibili a quelli precedenti, quali o Codificatore (traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.), Dimostratore (addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali) o Servizi accoglienza - steward e hostess o Segretaria o Controllo attestati d'ingresso o Conducente di motofurgone o Conducente di motobarca o Addetto alle informazioni telefoniche o Addetto agenzie pratiche auto, nautiche, autoscuole e autoscuole nautiche, Spedizioniere patentato, Addetto ai servizi di vigilanza non armata, Addetto ai servizi di portineria diurna/notturna, Telemarketing, televendita, promozione di vendite e addetto a informazioni telefoniche, Operatori addetti al recupero e risanamento ambientale, Addetto ai servizi di richiesta certificati, al disbrigo pratiche, Addetto al controllo delle attività di intrattenimento e spettacolo, Addetto alle attività investigative con supervisore operativo, Addetto all'espletamento delle formalità del trasporto merci nazionale, Archivist, protocollista, Addetti alle ispezioni ipotecarie e catastali.
- Lavoratore d'"Ordine" che, con specifica collaborazione ed in autonomia operativa, effettua, con diligenza ed esperienza, una o diverse mansioni semplici e/o ripetitive, anche con l'ausilio di mezzi meccanici.

A titolo esemplificativo:

- facchino comune
- addetto alle ricerche di informazioni e accesso in banche dati
- addetto controllo e verifica degli incassi con gestione fiduciaria manuale e/o con utilizzo di macchinario verificatore
- impiegato amministrativo con compiti d'ufficio, inserimento dati e compilazione documenti e fatture
- portiere con videosorveglianza e registrazione ingressi/uscite
- fattorino per servizi presso Enti, Banche, ecc. con uso di motociclo e/o autovettura
- operatore primo addetto in centro di telemisure, telecomando e telecontrollo
- fattorino di magazzino
- conducenti di motocarri non targati
- addetti alla movimentazione manuale delle merci
- operatori addetti alla manutenzione degli impianti fognari
- manovali comuni, compresi quelli di officina
- altri Lavoratori i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

VIII LIVELLO

Appartengono a questo livello:

- i dipendenti senza specifica professionalità, nonché i lavoratori di prima assunzione inquadrabili al VII Livello, nei primi 36 mesi
- il Lavoratore che, con semplice autonomia, nel rispetto delle disposizioni di lavoro ricevute e sotto la direzione od il controllo di altro responsabile, esegue semplici operazioni, anche diverse e concatenate, con l'uso di normali macchine e/o apparecchiature, che richiedano modesta formazione specifica e/o breve esperienza pratica
- i Lavoratori destinatari di livello superiore (VII livello) nei primi 18 mesi d'inserimento
- Impiegato "Comune" quale:
 - Addetto fotocopiatura/stampa di testi anche su fronte e verso con graffettatura, quando prevista;
 - Centralinista addetto alle telefonate entrate/uscita;
 - Operatore di "call center/customer care";
 - Addetto al riordino di schede e simili in successione numerica e/o ordine alfabetico;
 - Addetto imbustatore e/o confezione pacchi;
 - Addetto a servizi esterni per disbrigo commissioni ordinarie.

[Handwritten signatures and initials]

- Custode senza apparecchiature di videosorveglianza;
- Usciere;
- Fattorino con uso di motociclo e/o autovettura;
- Imballatore;
- Impaccatore;
- Addetto al carico e scarico;
- Operaio ausiliario comune;
- Operatore fiduciario e logistico: personale che svolge servizi di accoglienza, reception, portierato, custodia, guardiana, monitoraggio aree, attività ausiliarie alla viabilità e parcheggi, centralinisti;
- Addetto ricovero autoveicoli e motoveicoli;
- Addetto ufficio posta con gestione e smistamento corrispondenza;
- Addetto alle pulizie;
- Altri Lavoratori "Comuni" i cui profili sono riconducibili a quelli precedenti.

TITOLO XV - Mansioni lavorative

Art. 41 - Mansioni promiscue

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

Art. 42 - Mutamento di mansioni

Al lavoratore dipendente che viene temporaneamente adibito a mansioni rientranti in un livello superiore a quello nel quale il lavoratore è inquadrato, deve essere corrisposto una retribuzione di importo non inferiore alla differenza tra il trattamento economico da lui goduto e il minimo tabellare previsto per il livello superiore. Qualora l'esercizio delle mansioni si prolunghi per- oltre tre mesi consecutivi, il dipendente acquisisce il diritto ad essere inquadrato in via definitiva al livello superiore, salvo che l'incarico affidatogli non sia stato disposto per la sostituzione di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Art. 43 - Jolly

La figura lavorativa del "Jolly" ovvero del lavoratore polivalente ricorre quando l'azienda non assegna al lavoratore dipendente una specifica mansione con l'obiettivo di adibirlo sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione.

Rientrano inoltre nell'istituto del "Jolly" quei lavoratori dipendenti che vengono impiegati dall'impresa con più mansioni, anche di livelli differenti e tecnicamente diverse.

L'impresa può adibire il lavoratore dipendente alla funzione di Jolly solo in presenza di un inquadramento del lavoratore stesso tra il 3° e il 5° livello del presente C.C.N.L..

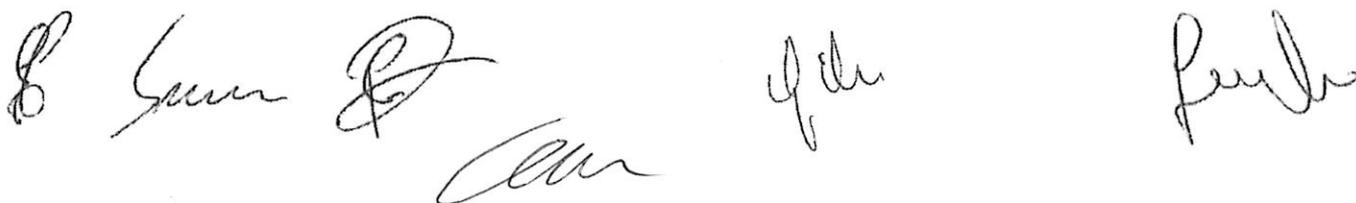
Il ricorso all'impiego della figura di Jolly deve risultare da atto sottoscritto dalle parti ovvero nel contratto di assunzione.

Art. 44 - Qualifiche escluse dalla quota di riserva

Sono esclusi dal computo della base occupazionale i lavoratori previsti dalla normativa vigente.

Ai fini del calcolo della percentuale di assunzione di persone diversamente abili, non sono computabili le assunzioni dei lavoratori appartenenti a particolari settori lavorativi previsti dalla normativa vigente.

Sono comunque esclusi i lavoratori da adibire a mansioni di custodia e sicurezza o che comunque comportino un rapporto di particolare fiducia.



Art. 45 - Assegnazione qualifica

In caso di contestazione sull'attribuzione della qualifica, resta salva la facoltà di esperire il tentativo di conciliazione presso la Commissione Nazionale di Garanzia.

Art. 46 - Mansioni discontinue

Sono lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli indicati nella tabella approvata con R.D. n. 2657/1923 e successivi provvedimenti, salvo che non sia richiesta un'applicazione assidua e continuativa.

Per gli operai addetti a tali lavori, il normale orario contrattuale non può superare le 50 ore settimanali salvo si tratti di guardiani, portieri e custodi, con alloggio. Per questi ultimi l'orario normale di lavoro è fissato non oltre le 60 ore settimanali.

Le eventuali ore di lavoro oltre i limiti indicati al precedente comma, nel rispetto delle facoltà previste dalla vigente normativa, debbono essere accantonate presso la banca ore.

Al guardiano notturno, fermo restando quanto disposto ai precedenti commi, è riconosciuta inoltre una maggiorazione dell'8% sugli elementi della retribuzione per ogni ora di servizio prestato tra le 22 ore e le ore 6, esclusa ogni altra percentuale di aumento per lavoro ordinario notturno prevista.

Art. 47 - Volontariato

Per il dipendente impegnato in attività di servizio civile o in operazioni di soccorso si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme vigenti che disciplinano la materia.

Ai lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile o pronto soccorso vengono riconosciuti i permessi retribuiti fino ad un massimo di 16 ore nell'anno solare.

Art. 48 - Assenze

Il lavoratore è tenuto a giustificare l'assenza dal luogo di lavoro entro il giorno successivo dal verificarsi dell'evento, salvo impedito da giustificato motivo, le cui ragioni devono essere presentate all'azienda appena il legittimo impedimento venga meno.

Qualora l'assenza sia imputabile a malattia, il lavoratore è tenuto ad ottemperare le prescrizioni previste ai sensi di legge. La medesima disciplina trova applicazione anche in caso di prosecuzione di malattia.

In caso di infortunio sul lavoro, il dipendente è tenuto a darne immediato avviso al superiore diretto.

Qualora nell'ambito delle visite di controllo esercitate dall'Istituto previdenziale competente, il lavoratore in malattia non venga trovato presso il proprio domicilio e non vi siano giustificati motivi per l'assenza, lo stesso decade anche dal trattamento economico aggiuntivo dovuto dall'azienda.

Agli effetti sono da considerarsi giustificati motivi per l'irreperibilità del lavoratore durante la visita domiciliare, a titolo meramente esemplificativo, le visite mediche, prestazioni sanitarie, accertamenti specialistici e ambulatoriali opportunamente certificate, ogni causa di forza maggiore specificamente provata.

TITOLO XVI - Orario di lavoro

Art. 49 - Orario di lavoro

La durata media del lavoro effettivo per la generalità dell'azienda è fissata in 39 (trentanove) ore settimanali distribuito su cinque o sei giornate lavorative. Ad esso è commisurata la retribuzione.

Le ore eccedenti saranno retribuite come straordinario. Negli orari su 6 giorni, per le ore prestate di sabato spetta una maggiorazione del 20%. Quelle prestate di domenica, qualora non giornata di riposo, sono retribuite con la maggiorazione del 35%, per un massimo di 26 settimane nell'anno. La prestazione giornaliera va da un minimo di 6 ore continuative ad un massimo di 9 ore su un nastro di 12 ore, frazionabile una volta



per la pausa pranzo. In presenza di accordo aziendale che preveda giornate lavorative di 10 ore, la 10° ora sarà retribuita con la maggiorazione del 35%. La prestazione settimanale non può essere inferiore a 30 ore. La durata media non può superare le 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, da calcolarsi su un arco temporale di 4 mesi, al netto delle giornate retribuite non lavorate.

E' prevista una pausa non retribuita per la consumazione del pasto da un minimo di 30 ad un massimo di 120 minuti, estendibili, in caso di specifiche esigenze produttive e previo accordo a livello aziendale/territoriale, a 180 minuti. In tal caso al lavoratore spetta, a titolo di orario disagiato, una maggiorazione pari al 10% della retribuzione oraria per il periodo di maggior estensione della pausa stessa, ovvero maturerà, mensilmente, 2 ore di permesso retribuito. Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante il lavoro superiore a 15 (quindici) minuti, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero; il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda; comunque tutto quanto previsto dalla normativa vigente.

La contrattazione aziendale potrà disciplinare la possibilità, per il lavoratore, di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una certa fascia, assicurando comunque una certa estensione temporanea (Flex-time). Diverse condizioni sono demandate alla contrattazione integrativa regionale o provinciale o aziendale, anche se la distribuzione dell'orario di lavoro viene determinata dal presente CCNL. Il datore di lavoro deve esporre in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutto il personale interessato l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

Durante l'orario di lavoro, il dipendente non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'azienda senza esserne autorizzato o trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato "tempo" a disposizione del datore di lavoro.

Le Parti, in relazione all'orario di lavoro di cui al presente articolo, affermano la volontà di perseguire nel corso della validità contrattuale, una progressiva riduzione dell'orario di lavoro stesso, nell'ambito di una politica generale di riduzione dell'orario di lavoro per favorire l'occupazione con il maturarsi delle condizioni di rilancio del settore.

Le Parti, per quanto concerne la flessibilità di cui al presente articolo, possono attuare una fattispecie di orario multiperiodale.

Art. 50 – Lavoro domenicale e/o festivi - Notturno

Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, con riposo compensativo, escluso il personale viaggiante, saranno retribuite con una maggiorazione del 20% (venti per cento) diurno e del 30% (trenta per cento) notturno da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

Per il personale viaggiante le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, con riposo compensativo, saranno retribuite con una maggiorazione del 30% (trenta per cento) diurno e del 40% (quaranta per cento) notturno da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di Legge.

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei). Il personale addetto ai turni notturni, il cui orario di lavoro si protrae dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei), dovrà osservare un riposo di almeno 12 (dodici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.



Art. 51 – Personale non soggetto a limitazione di orario

Le Parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del RDL n. 692/1923, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (art. 3 del RD n° 1955/1923).

I soci e i lavoratori dipendenti di cui sopra hanno diritto ad una indennità speciale nella misura del 20% (venti per cento) della paga base nazionale.

Art. 52 – Orario di lavoro per i lavoratori di minore età

Per la disciplina della tutela del minore nello svolgimento dell'attività lavorativa subordinata si rimanda alle leggi vigenti in materia.

Art. 53 – Lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre i limiti giornalieri e settimanali sono considerate lavoro straordinario.

Tali prestazioni sono ammesse sino a un massimo di ore 250 pro capite annue.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia stato espressamente autorizzato dal datore di lavoro.

E' volontà delle parti far confluire nella Banca Ore tali ore da recuperare, conteggiate ogni semestre e da recuperare nel semestre successivo o optare per il pagamento straordinario di dette ore, da calcolarsi sulla paga base nazionale, secondo le seguenti maggiorazioni:

- 20% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno feriale (personale non viaggiante)
- 30% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno feriale (personale viaggiante)
- 30% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo (personale non viaggiante)
- 40% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo (personale viaggiante)
- 40% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno feriale (personale non viaggiante)
- 50% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno feriale (personale viaggiante)
- 50% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo (personale non viaggiante)
- 60% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo (personale viaggiante)

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale, dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 25% sulla quota oraria della normale retribuzione. Resta salvo il diritto del lavoratore di godere del riposo compensativo nel giorno successivo, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.

Nel caso l'azienda non sia in condizioni di far recuperare le ore eccedenti, il lavoratore acquisisce il diritto al pagamento dello straordinario con un ulteriore aumento del 15% rispetto alle maggiorazioni sopra indicate.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

Art. 54 – Lavoratori a turni

Per le prestazioni lavorative a turni sono previste le seguenti maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base nazionale:

1. 10% (dieci per cento) per le prestazioni di lavoro notturno feriale (personale non viaggiante);
2. 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro notturno feriale (personale viaggiante).

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

Art. 55 – Banca ore

Le Parti convengono di istituire la banca delle ore. Nell'ambito della contrattazione aziendale o individuale, il lavoratore può optare, in alternativa alla remunerazione come straordinarie delle ore prestate, per l'accantonamento delle ore medesime nella banca ore individuale dalla quale attingere per fruire dei riposi supplementari. Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle ore nei limiti previsti dall'art.52. Su base volontaria i lavoratori possono cedere a titolo gratuito, ai propri colleghi che si trovino nella condizione di assistere figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, una quota delle ore accantonate.

1. Il prelievo delle ore maturate avverrà con richiesta scritta presentata dal lavoratore entro 5 giorni dalla fruizione.
2. Ai fini del diritto di precedenza fa fede la data della richiesta.
3. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per usufruire dei riposi supplementari non dovranno superare la percentuale del 10% della forza occupata ed escludendo dai periodi dell'anno interessati all'utilizzo dei permessi i mesi di luglio, agosto e dicembre. Per la giornata di maggiore intensità lavorativa nell'arco della settimana la percentuale non dovrà superare il 5% della forza occupata. Per le unità produttive al di sotto dei 30 dipendenti, tale diritto sarà goduto individualmente e a rotazione tra tutto il personale interessato.
4. I riposi compensativi saranno normalmente goduti in gruppi di 4 o 8 ore.
5. Per rispondere a particolari esigenze aziendali, diverse modalità potranno essere concordate nell'ambito dei confronti previsti in sede decentrata aziendale o territoriale.
6. Il datore di lavoro in caso di mancata richiesta di fruizione dei riposi compensativi per le ore depositate in banca ore potrà, entro il 31 dicembre di ogni anno, individuare il periodo entro il quale il lavoratore debba comunque procedere alla fruizione delle ore maturate e residue relative all'anno precedente, entro un periodo massimo di 52 settimane.
7. Qualora tali recuperi non siano stati disposti ovvero siano solo parziali, l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore il monte ore non utilizzato con la maggiorazione prevista dall'art. 52 del presente contratto.
8. Al 31 dicembre di ogni anno l'azienda fornirà al lavoratore l'estratto conto individuale delle ore depositate nella banca, con i relativi movimenti.
9. I riposi compensativi non possono essere assorbiti da altri trattamenti aziendali in atto in materia di riduzione, permessi e ferie.
10. Sono fatti salvi eventuali accordi collettivi decentrati in essere in materia di flessibilità.
11. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che di diminuzione dell'orario contrattuale.

TITOLO XVII - Riposo settimanale - festività

Art.56 - Riposo settimanale

I dipendenti hanno diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti le attività stagionali e quelle di pubblica utilità.



Art.57 - Festività

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente CCNL, i giorni appresso specificati:

festività nazionali:

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

festività infrasettimanali

- il primo giorno dell'anno,
- l'Epifania,
- il giorno del lunedì di Pasqua
- il 15 agosto - Festa dell'Assunzione
- il 1 novembre- Ognissanti
- l' 8 dicembre -Immacolata Concezione
- il 25 dicembre -Natale
- il 26 dicembre -Santo Stefano
- la solennità del Santo Patrono

A tutto il personale assente nella giornata di festività, per riposo settimanale, maternità, malattia e infortunio dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Al dipendente che presta la propria opera nelle su indicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione di cui al presente C.C.N.L.

Per quanto riguarda la festività del IV novembre spostata alla prima domenica di novembre, i lavoratori beneficeranno del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica.

TITOLO XVIII

Permessi retribuiti- Permessi per studio - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti - Intervallo per consumazione dei pasti

Art. 58 – Permessi retribuiti

Ai dipendenti potranno essere concessi permessi retribuiti da chiedere normalmente durante la prima ora di lavoro.

Tali permessi retribuiti complessivamente per le 32 (trentadue) ore all'anno sono concessi in sostituzione delle festività abolite (L. 5/03/77 n. 937).

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il socio e il lavoratore dipendente hanno diritto, comunque, alla corresponsione della relativa retribuzione.

In casi speciali e giustificati il socio e il lavoratore dipendente potranno usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero o frazione di mese pari o superiore a 15 giorni di servizio prestato. I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione, superiori a 15 giorni.

Art. 59 - Permessi per studio

Le Organizzazioni contraenti riconoscono la necessità di dare impulso all'istruzione professionale come mezzo essenziale per la formazione di maestranze, per affinare e perfezionare le capacità tecniche delle stesse e per migliorare ed aumentare il loro rendimento.

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, le Aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici e privati riconosciuti, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea.

1. I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore pro capite in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data.
2. Le ore di permesso, da utilizzare nell'arco del triennio, sono usufruibili anche in un solo anno.
3. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il due per cento della forza occupata alla data di cui al precedente comma 1.
4. In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle chieste come permesso retribuito.
5. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori a tre mesi prima dell'inizio del corso di studio o comunque a tre mesi dalla eventuale effettiva fruizione dei permessi.
6. Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui sopra, la direzione aziendale, d'accordo con la RSA ove esistente nell'azienda, e fermo restando quanto previsto ai precedenti commi, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base ai criteri obiettivi (quali: età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.
7. I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato d'iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore relative.
8. Dei permessi di cui al primo comma potranno altresì usufruire i lavoratori extracomunitari per la partecipazione a corsi di scolarizzazione dedicati, organizzati da istituti e/o enti pubblici, con i limiti e le modalità di cui ai commi precedenti.
9. È demandato alle Organizzazioni Sindacali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al capoverso del presente articolo, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività commerciale.

Art. 60 – Permessi straordinari retribuiti

Le parti convengono che, il socio e il lavoratore dipendente hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:



EVENTI	GIORNI
Matrimonio di un figlio	1 giorno
Nascita o adozione di un figlio	2 giorni
decesso del padre, della madre, di un coniuge, di figli	3 giorni
decesso di un suocero, di un nonno, fratello/sorella, nipote	2 giorni

al dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.

In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro il dipendente concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 (cinque) giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso

In altri casi di forza maggiore il dipendente potrà usufruire di congedi retribuiti, deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali o attingere dalla banca ore.

Art. 61 – Permessi non retribuiti

Al dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 40 (quaranta) ore all'anno (retribuiti se capienti nella banca ore).

In caso di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi per ogni mese intero o frazione di mese pari o superiore a 15 giorni di servizio prestato. I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione, superiori a 15 giorni. Previo specifico accordo fra le OO.SS. territoriali firmatarie del presente contratto, può essere prevista la possibilità di erogare i permessi in busta paga mensilmente.

Art. 62 - Intervallo per consumazione dei pasti

La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di due ore, e viene concordato tra soci e i lavoratori dipendenti ed il datore di lavoro e, nel caso presente, con la rappresentanza sindacale.

TITOLO XIX – Ferie – riposi annui – congedo per matrimonio

Art. 63 – Soste e recuperi

E' ammesso il recupero dei periodi di sosta dovuti a cause di forza maggiore che siano superiori nel complesso a 30 minuti nella giornata. In tal caso l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore la retribuzione relativa a tutte le ore di presenza sul posto di lavoro.

Le suddette cause debbono essere indipendenti dalla volontà dell'azienda e del dipendente. Le stesse interruzioni dell'orario normale di lavoro possono essere concordate tra l'azienda e i dipendenti.

E' altresì ammesso il recupero dei periodi di sosta dovuti ad interruzioni del normale orario di lavoro a seguito di accordi tra l'azienda e la RSA o in mancanza con i lavoratori.

I suddetti prolungamenti di orario non possono superare i limiti di un'ora al giorno e devono comunque essere effettuati non oltre i 15 giorni lavorativi immediatamente successivi al giorno della sosta o dell'interruzione.

Qualora l'azienda adotti una ripartizione dell'orario lavorativo settimanale su 5 giorni, è riconosciuta alla stessa la facoltà di procedere al recupero delle suddette ore non lavorate nell'ambito del sesto giorno. Resta salvo il limite temporale del rispetto delle 10 ore giornaliere di lavoro.

Art. 64 - Sospensioni e riduzioni di lavoro

Nei casi di sospensioni dal lavoro o di riduzione di orario, qualora ricorrano i presupposti delle norme di legge vigenti in materia, le aziende sono tenute a presentare tempestiva domanda di autorizzazione alla cassa integrazione guadagni.

TITOLO XX - Ferie – riposi annui

Art. 65 - Ferie

I dipendenti di cui al presente contratto hanno diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili, nella misura di 4 (quattro) settimane, salvo quelle previste per legge (fanciulli ed adolescenti). A tal fine la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di 6 (sei) giorni.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, e quelle dei dipendenti è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo continuativo di ferie pari a due settimane.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di tre periodi. Il diritto alle ferie è irrinunciabile ed inalienabile. Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare in servizio il dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute.

Durante il periodo di ferie spetta al dipendente la retribuzione di fatto.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al dipendente tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale hanno diritto, per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno con la corresponsione della relativa indennità per le ferie non godute.

Art. 66 – Conservazione del posto di lavoro

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

TITOLO XXI - Congedi

Art. 67 – Congedo per matrimonio

Al socio e al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso, in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni di calendario.

Durante tale periodo decorrerà la normale retribuzione, mentre il dipendente apprendista ha diritto al pagamento di 40 ore di retribuzione.

Per i soci e i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda e/o dalla cooperativa in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno dell'INPS.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere comunicata dal socio e dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 giorni di calendario.

Entro i 30 giorni successivi al termine del congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio all'azienda e/o cooperativa da parte del socio o del dipendente.



Art. 68 - Congedi parentali

1. Ai sensi dell'art.32 del D.Lgs.n.151/2001, ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore, ha diritto di astenersi dal lavoro per un periodo massimo non eccedente complessivamente 10 mesi.
2. Nell'ambito del suddetto limite, i relativi congedi parentali spettano:
 - a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - b. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in quest'ultimo caso il periodo massimo, per entrambi i genitori, è di undici mesi);
 - c. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
 - d. In riferimento alle modalità di fruizione del congedo parentale su base oraria, Le parti decidono di applicare quanto previsto dall'art.32 c.1ter del D.Lgs.n.151/2001.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta al datore di lavoro, indicando la durata del periodo di congedo richiesto (di norma, con la precisazione della durata minima dello stesso) ed allegando il certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva.
4. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tale termine, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro
5. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
6. Ai sensi dell'art.47 del D.Lgs.n.151/2001, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.
7. I medesimi genitori, alternativamente, hanno altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.
8. Per fruire dei congedi di cui al presente punto il genitore deve presentare al datore di lavoro idoneo certificato rilasciato da un medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.
9. Tali congedi spettano al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto, e sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

47

TITOLO XXII - Tossicodipendenza – Etilismo - Tutela dei diversamente abili

Art. 69 – Tossicodipendenza – Etilismo

Ai lavoratori per i quali si accerti lo stato di tossicodipendenza o di etilismo, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutiche-riabilitative e socio-assistenziali, le aziende riconosceranno un periodo di aspettativa non retribuita. Quanto previsto al comma precedente dovrà avvenire nel rispetto dalla Legge n. 162/1990 e smi. I lavoratori in aspettativa dovranno presentare all'azienda, con periodicità trimestrale, la documentazione idonea ad attestare la prosecuzione del programma terapeutico - riabilitativo al quale partecipano o concorrono.

In caso di mancata attestazione o di interruzione anticipata del programma terapeutico, l'aspettativa s'intende contestualmente terminata e il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa.

Le aziende compatibilmente con le esigenze di servizio, concorderanno un periodo di aspettativa non retribuita ai lavoratori familiari per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo, qualora il servizio ne attesti le necessità.

In questo caso l'aspettativa o i periodi di aspettativa nel periodo di vigenza del rapporto non potranno avere una durata superiore ai 4 mesi.

Art. 70 – Tutela dei diversamente abili

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori diversamente abili, valgono le norme di legge e del presente C.C.N.L..

Le imprese che impiegano lavoratori diversamente abili compatibilmente con le esigenze aziendali, potranno prevedere gestioni orarie flessibili e/o il riconoscimento di permessi non retribuiti al fine di consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi, prescritti da strutture sanitarie pubbliche ovvero convenzionate col Servizio Sanitario Nazionale. Analoghe misure potranno essere godute anche dai lavoratori genitori o coniugi di diversamente abili, per i quali sia richiesto, nell'ambito di un progetto terapeutico - riabilitativo, una assistenza continuativa.

TITOLO XXIII - Aspettativa non retribuita

Art.71 - Aspettativa non retribuita

L'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore a tempo indeterminato che ne faccia richiesta e che abbia almeno quattro anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di sei mesi.

L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione, né alla maturazione di qualsiasi altro istituto contrattualmente previsto, sia esso corrente che differito.

Al dipendente ammalato, previa richiesta scritta con raccomandata a.r. o PEC, il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni, alle seguenti condizioni:

- a) che siano esibiti dal socio o dal lavoratore dipendente regolari certificati medici;
- b) che non si tratti di malattie croniche o psichiche;
- c) che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto;

Qualora il protrarsi dell'assenza dal lavoro sia connessa ad una patologia grave e continuativa per la quale si rendano necessarie terapie salvavita periodicamente documentata da personale medico specialistico del Servizio Sanitario Nazionale, al lavoratore è riconosciuto il diritto di richiedere tramite istanza per iscritto di poter beneficiare di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuito fino alla propria guarigione clinica ovvero per un periodo non superiore a 12 mesi.

Il datore di lavoro è tenuto a dare riscontro alla suddetta istanza, dando al lavoratore comunicazione scritta relativa alla durata e ai termini del periodo di aspettativa.

Qualora i suddetti termini spirino senza che il lavoratore rientri in servizio, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento del lavoratore per superamento dei limiti di tempo massimo previsti per il periodo di comporto.

Resta salvo che in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, il periodo di comporto dovrà essere computato ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore in aspettativa

TITOLO XXIV - Indennità

Art.72 – Indennità

Il presente CCNL prevede le seguenti indennità che vengono corrisposte al dipendente al verificarsi di determinati eventi:

- Indennità in caso di morte: in caso di morte del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti a norma dell'art. 2122 del Codice



Civile, al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del dipendente, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado. La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti. In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

- Indennità mezzi di locomozione: l'azienda corrisponderà al dipendente che utilizza il proprio mezzo per il servizio un'indennità mensile da concordarsi con le rappresentanze sindacali aziendali.
- Indennità lavoro disagiato: per ogni giornata in cui i dipendenti effettuino le pulizie con l'impiego di scala aerea o ponte o bilancino, sarà corrisposta una speciale indennità nella misura del 10% della retribuzione tabellare.
- Indennità di alta montagna: ai dipendenti inviati a prestare lavoro fuori della sede abituale di lavoro e in località di alta montagna l'azienda corrisponderà un'indennità da concordarsi con le RSA, se esistente, o con i lavoratori interessati.
- Indennità di lontananza dai centri abitati: qualora la sede dell'azienda sia distante dal più vicino centro abitato oltre tre chilometri e in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'azienda se non provveda direttamente al trasporto corrisponderà un indennizzo da concordarsi con le parti sindacali aziendali.
- Indennità zona malarica: il dipendente che presta servizio in zona malarica riconosciuta tale dalla ASL competente ha diritto a un'indennità di rischio concordata con le rappresentanze sindacali aziendali.
- Indennità rimozione scorie e pulizia reparti lavorazioni industriali: al dipendente che ricopra mansioni di rimozione scorie e pulizia reparti lavorazioni industriali sarà corrisposta un'indennità da concordarsi con le rappresentanze sindacali aziendali.
- Indennità alloggio al personale: i lavoratori cui per esigenze di servizio l'azienda chieda di restare a disposizione nei locali dell'azienda dovranno usufruire gratuitamente di alloggio.
- Indennità di trasferta: al dipendente in trasferta oltre al rimborso delle spese di viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto dell'azienda, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinare direttamente con le rappresentanze sindacali aziendali.
- Indennità di cassa: al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa con l'obbligo di accollarsi le eventuali discordanze, compete una indennità pari al 5% della paga di fatto percepita.

TITOLO XXV - Indumenti - attrezzi di lavoro

Art.73 – Indumenti – attrezzi di lavoro

Quando viene fatto obbligo al dipendente di indossare speciali divise, la spesa, relativa è a carico del datore di lavoro.

E' parimenti a carico del datore del lavoro la spesa relativa agli indumenti che i dipendenti sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico- sanitari.

Il datore di lavoro è inoltre, tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.

Il dipendente deve conservare in buonostato macchine, arnesi, e tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non, dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dal superiore diretto.

Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione darà diritto all'azienda di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.

In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, il dipendente deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

TITOLO XXVI - Svolgimento del rapporto di lavoro - reperibilità

Art.74 – Distacco

Il distacco si verifica quando il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse pone uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa

Il distacco non potrà superare il limite temporale di un anno ed è disposto in adempimento dell'unico e originario rapporto di lavoro che prosegue con il distaccante.

Al personale inviato in distacco, oltre km. 50 dalla sede abituale di lavoro, previa accettazione dello stesso, verrà corrisposto quanto disciplinato dagli accordi aziendali.

Art.75 – Trasferimento

Al lavoratore, soggetto a trasferimento, dovrà essere corrisposto 'una tantum' pari a una retribuzione mensile più l'eventuale importo per la cifra del canone di locazione e delle relative utenze, nel caso che il lavoratore sia costretto a stabilire, nella nuova località di trasferimento, un contratto di affitto. La disciplina e determinazione di quanto precede è demandata alla contrattazione di secondo livello.

L'impresa per comprovate necessità tecniche e produttive può trasferire il lavoratore in altra sede.

Art.76 – Trasferta

Al lavoratore inviato in trasferta per motivi di servizio, l'impresa corrisponderà il rimborso spese relative al viaggio, al vitto e all'alloggio.

Gli importi massimi sono determinati nella trattativa aziendale, tenendo presente l'utilizzazione dei normali mezzi di trasporto e di alberghi, pensioni e hotel di categoria non inferiore a "2 stelle". Oltre ad una diaria pari a 16 euro giornalieri.

Art.77 - Reperibilità

Possono essere individuate a livello aziendale, previo esame congiunto per una sua definizione con la RSA, le figure professionali soggette ad essere reperibili in ore non lavorative per sopperire ad esigenze tecnico – organizzative connesse alla corretta operatività dell'azienda nonché alla sicurezza delle strutture. A livello aziendale saranno altresì individuati i periodi massimi di reperibilità, il compenso specifico spettante al lavoratore in reperibilità nonché le modalità applicative di un eventuale recupero del riposo giornaliero interrotto per effetto della reperibilità.

I lavoratori interessati non possono rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

TITOLO XXVII - Trattamento economico

Per la dinamica degli effetti economici si applica l'indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio, in sostituzione del tasso d'inflazione programmato l'indice IPCA (Indice Prezzi al Consumo armonizzati in ambito europeo per l'Italia).

Art.78 – Retribuzione

A) Per i lavoratori dipendenti da PMI e cooperative

- 1) **Paga base nazionale conglobata come da tabella sotto riportata**



categoria	Retribuzione dal 01/04/2019	Retribuzione dal 01/04/2024	Retribuzione dal 01/10/2024
Quadro	2.250,00	2.328,40	2.361,50
I	1.937,50	2.187,60	2.216,40
II	1.875,00	2.006,00	2.035,70
IIIS	1.750,00	1.821,70	1.841,10
III	1.687,50	1.779,30	1.791,60
IV	1.562,50	1.702,50	1.724,50
V	1.500,00	1.641,30	1.660,30
VI	1.412,50	1.598,70	1.624,35
VII	1.350,00	1.497,40	1.518,40
VIII	1250,00	1.382,45	1.396,45

Art.79 – Aumenti periodici di anzianità impiegati

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione nella azienda, computando come intera la frazione di mese superiore a 15 (quindici) giorni.

Gli aumenti periodici biennali sono pari al 1,50% della paga base nazionale e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del biennio.

51

Art.80 – Indennità anzianità operai

L'operaio e/o socio che dimostrerà tramite un documento attestativo, la sua presenza nel settore per due, quattro, sei, otto, dieci anni, anche se non continuativi, verrà corrisposta, dall'inizio del rapporto di lavoro, una maggiorazione della paga base dello:

- 1 % con 2 anni di anzianità;
- 1,5 % con 4 anni di anzianità;
- 2,3 % con 6 anni di anzianità;
- 3 % con 8 anni di anzianità;
- 4,5 % con 10 anni di anzianità.

Art.81 – Tredicesima mensilità o gratifica natalizia

In occasione delle feste natalizie l'impresa dovrà corrispondere al socio e al lavoratore e ai dipendenti di PMI un importo pari a una mensilità della normale retribuzione.

Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il socio e il lavoratore dipendente hanno a tanti 12simi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso l'impresa.

Per tali fini il periodo iniziale o finale a 15 giorni è computato come mese intero.

Art.82 – 14° mensilità / mancata contrattazione di secondo livello

La mancata contrattazione di secondo livello comporta l'obbligo da parte dell'azienda di erogare entro il 20 luglio di ogni anno una mensilità aggiuntiva pari all'importo medio una mensilità.

Art.83 – Corresponsione della retribuzione

Il pagamento della retribuzione, di norma, ha luogo il 20 di ogni mese successivo a quello lavorato.

Art.84 - Start-Up

Al fine di permettere l'emersione, nonché la corretta applicazione contrattuale, anche per aziende precedentemente associate ad altre associazioni datoriali, che rientrano nelle casistiche e dichiaratori contrattuali, le parti concordano che in contrattazione di secondo livello potranno essere, quando se ne ravvisi la necessità, stipulati specifici accordi di gradualità applicative dei minimi retributivi del CCNL in percentuali progressive con un limite minimo del 70% e previsione del raggiungimento del 100% nei tre anni successivi.

TITOLO XXVIII - Previdenza complementare

Art.85 - Previdenza complementare

Le Parti, vista la vigente normativa in riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, potranno attivare con la contrattazione di II Livello, per tutti i dipendenti a cui si applica il presente CCNL, una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria.

TITOLO XXIX - Trattamento fine rapporto

Art.86 - Trattamento di fine rapporto

Per il trattamento di fine rapporto (TFR) e la rivalutazione del trattamento si farà riferimento alle normative vigenti.

TITOLO XXX - Tutela maternità – paternità

Art.87 - Maternità e paternità del lavoratore

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti ed i regolamenti sulla tutela fisica ed economica delle dipendenti.

Le Parti concordano che, ai sensi della normativa vigente in materia nonché della sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, i permessi post partum trovino applicazione in alternativa nei confronti della madre e del padre dipendenti.

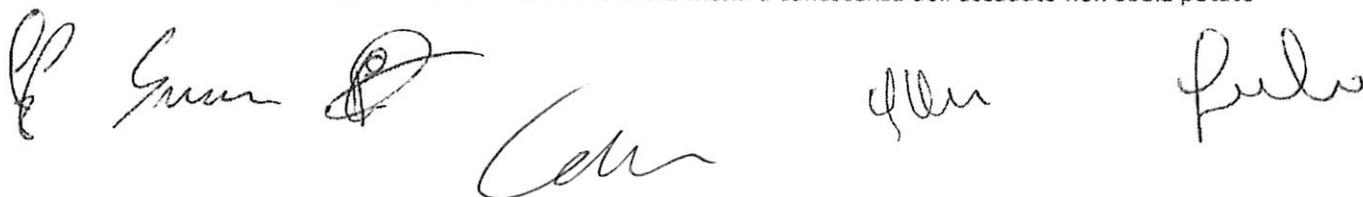
Durante l'intero periodo di astensione obbligatoria per maternità, alla lavoratrice verrà corrisposta l'indennità INPS e l'integrazione a carico del datore di lavoro fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione giornaliera. In riferimento alla Legge n.90/1954, in riferimento alle festività che cadono nel periodo di assenza obbligatoria ovvero facoltativa, alla lavoratrice deve essere corrisposta un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS che il datore di lavoro dovrà versare fino al raggiungimento del 100% della quota giornaliera della retribuzione.

TITOLO XXXI - Malattia – Infortuni e cure termali

Art.88 – Malattia – Infortuni

L'assenza per malattia deve essere comunicata nel normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento; inoltre il socio e il lavoratore dipendente devono trasmettere entro 2 giorni il relativo certificato medico.

Il socio e il lavoratore dipendente devono dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro, qualora il lavoratore dipendente abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto e il datore di lavoro non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto non abbia potuto



inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL e all'autorità giudiziaria, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal mancato ritardo stesso.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.

In caso di assenza per malattia o infortunio viene assicurato il seguente trattamento:

Periodo di comperto

I lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto:

- a) Per 180 giorni di calendario se aventi anzianità di servizio non superiore a 5 anni;
- b) Per 270 giorni di calendario se aventi anzianità di servizio superiore a 5 anni.

Trattamento economico

In caso di malattia

l'impresa corrisponderà al socio e al lavoratore dipendente quanto appresso:

- I primi 3 giorni (carenza) non vengono retribuiti, se la malattia non è superiore a 7 giorni lavorativi o non inizia con ricovero ospedaliero;
- Integrazione della prestazione INPS dal quarto giorno fino a garantire il 80% dell'intero trattamento economico nell'arco di 180 giorni per anno solare.

L'integrazione non è dovuta se INPS e/o INAIL non riconoscono per qualsiasi motivo l'indennità a loro carico. Durante il periodo di prova non è dovuta al socio e al lavoratore dipendente nessuna integrazione da parte dell'impresa.

Per consentire l'effettuazione delle visite fiscali, il socio e il lavoratore dipendente sono tenuti al rispetto delle fasce orarie di reperibilità secondo le disposizioni dettate dalla competente autorità sanitaria.

Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia e infortunio, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.

53

Art.89 – Cure termali

Le assenze per le cure termali, così come individuate dalle vigenti disposizioni di legge, concesse dall' INPS proprio carico, danno luogo al seguente trattamento:

- Al lavoratore autorizzato con motivata prescrizione dai competenti organi sanitari, esclusivamente per effettive esigenze terapeutiche o riabilitative non dilazionabili, secondo le vigenti disposizioni, ad effettuare un ciclo di cure idrotermali nell'anno (per un massimo di due settimane) sarà applicato per ogni giornata di assenza il trattamento economico di malattia.

TITOLO XXXII - Tutela contro le molestie sessuali - Mobbing e Privacy

Art.90 - Tutela contro le molestie sessuali

Le Parti stipulanti concordano sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza.

Le parti considerano inammissibile e pertanto condannano ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale all'interno dell'ambiente di lavoro e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. A tale proposito si condanna ogni atto o comportamento a carattere sessuale anche di natura meramente verbale, se indesiderato e offensivo della dignità e libertà della persona che lo riceve ovvero quei comportamenti suscettibili di creare ritorsioni, ricatti, minacce ovvero un clima di intimidazione nei confronti del lavoratore. Le Aziende devono

impegnarsi ad adottare, d'intesa con le R.S.A. e/o le rappresentanze sindacali territoriali, ogni iniziativa ed intervento utile a prevenire tale problematica, portandola a conoscenza di tutti i propri dipendenti.

Art.91 - Tutela contro il mobbing

Le Parti stipulanti riconoscono quale aspetto fondante e imprescindibile all'interno di un ambiente di lavoro, la piena tutela della dignità e inviolabilità della persona e del lavoratore e la correttezza nei rapporti interpersonali.

Per tale ragione condannano ogni forma di emarginazione, discriminazione, vessazione e sopruso ai danni del lavoratore, fino ai più gravi fenomeni di mobbing, con persecuzioni sistematiche e gravi pressioni psicologiche o di violenza morale volte ad isolare il lavoratore ovvero a metterlo in cattiva luce per indurlo alle dimissioni, esercitate da parte di colleghi e/o suoi superiori.

Le Parti riconoscono la necessità di avviare interventi di prevenzione diretti al contrasto dell'insorgenza di tali fenomeni e al contempo a scongiurare ovvero contenere possibili conseguenze dannose per la salute fisica e mentale del lavoratore che ne è vittima.

Art.92 - Privacy

Per quanto concerne la disciplina inerente alla tutela della privacy si rimanda alla vigente normativa in materia.

TITOLO XXXIII - Commissione paritetica per le pari opportunità

Art.93 – Commissione paritetica per le pari opportunità

Le parti stipulanti il presente contratto hanno deciso di costituire un'apposita commissione per le pari opportunità al fine di tutelare i lavoratori da atti e comportamenti ostili che assumano le caratteristiche della violenza, della persecuzione psicologica o della molestia nell'ambito del rapporto di lavoro.

La commissione sarà istituita a livello nazionale presso l'ente bilaterale ed è composta in misura paritetica dai rappresentanti delle OO.SS. stipulanti.

TITOLO XXXIV - Licenziamenti o dimissioni

Art.94 – Risoluzione del rapporto di lavoro – Preavviso

Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, nell'azienda con un numero inferiore a 15 (quindici) dipendenti, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con raccomandata od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le cause sotto elencate:

- a) insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
- b) comportamento oltraggioso verso il datore di lavoro o superiori;
- c) appropriazione di beni dell'Azienda o di terzi sul luogo di lavoro;
- d) danneggiamento volontario di beni dell'azienda;
- e) concorrenza con la azienda in cui presta la propria opera;
- f) esecuzioni di lavori senza permesso, nell'azienda sia per proprio conto che per terzi;
- g) falsificazione di documentazione dell'azienda;
- h) assenze non giustificate di oltre tre giornate consecutive o di 6 (sei) giornate nel biennio anche non consecutive;
- i) il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione;
- j) cessazione dell'attività;
- k) gravi difficoltà economiche dell'azienda previa consultazione sindacale.



I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono stabiliti dal successivo articolo del presente CCNL.

Art.95 – Termini di preavviso

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso per iscritto tramite raccomandata con avviso di ricevimento o altro mezzo idoneo a certificare la data di spedizione. La comunicazione di recesso, senza preavviso, da parte del datore di lavoro può avvenire per una delle cause elencate nel precedente art. 93 e nel successivo art. 100 (licenziamento).

I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti, sono:

Classificazione di anzianità	fino a 5 anni di anzianità	fino a 10 anni di anzianità	oltre a 10 anni di anzianità
Quadro	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario	120 giorni di calendario
Livello 1°	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario	120 giorni di calendario
Livello 2°	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Livello 3° 3S	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario
Livello 4°	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario
Livello 5°	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario
Livello 6°	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario
Livello 7°	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario	25 giorni di calendario
Livello 8°	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario	25 giorni di calendario

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale. Al socio e al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

per le cooperative il rapporto di lavoro del socio si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati dalla cooperativa nel rispetto delle previsioni statutarie, come previsto dalla legge 03/04/2011 n.142 e smi.

TITOLO XXXV - Doveri e condotta dei dipendenti

Art.96 - Doveri del dipendente

Il comportamento del lavoratore deve essere improntato al perseguimento dell'efficacia aziendale e della gestione economica dei compiti affidatigli nella primaria considerazione delle esigenze dell'azienda e nel rispetto dei doveri di dirigenza, di obbedienza e fedeltà. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità della prestazione, il lavoratore deve in particolare:

- collaborare con diligenza osservando le norme del contratto di lavoro vigente, nonché delle disposizioni e delle direttive, anche di natura tecnica, impartite dall'azienda per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- rendersi disponibile a compiere temporaneamente o saltuariamente anche mansioni inerenti a categorie inferiori alla propria;

- c) non assentarsi dal luogo di lavoro o dalla struttura di appartenenza previa apposita autorizzazione. La mancata presentazione sul luogo di lavoro per tre giorni consecutivi senza alcuna giustificazione costituisce causa di licenziamento;
- d) mantenere durante l'orario di lavoro, nei rapporti interpersonali e con gli altri lavoratori nonché nei confronti del datore di lavoro o dei suoi rappresentanti una condotta uniformata a principi di correttezza e astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- e) non attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni non attinenti alle proprie mansioni e, nei periodi di malattia od infortunio, ad attività che possano ritardarne il recupero psico-fisico;
- f) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sott'ordinato, ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità; Nel caso degli apprendisti eseguire a perfetta regola d'arte le istruzioni impartite dal tutor o dal datore di lavoro;
- g) con particolare riguardo agli attrezzi utilizzati dal lavoratore, questi è responsabile per ogni danno che possa subire a causa di negligenza;
- h) avere cura dei beni strumentali affidati. Gli strumenti di lavoro, salvo che ciò sia impossibile devono essere depositati nei locali aziendali ed ivi custoditi e non possono essere portati altrove dai dipendenti salvo esplicita autorizzazione del datore di lavoro. La violazione di questi obblighi costituisce giusta causa di licenziamento;
- i) comunicare all'azienda la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- j) tenere la maggiore igiene e sicurezza sul luogo di lavoro ed in particolare indossare tutti gli indumenti protettivi previsti dalla disciplina antinfortunistica;
- k) non utilizzare ai fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni di lavoro.

TITOLO XXXVI - Risarcimento danni

Art.97 – Risarcimento danni

I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al socio e al lavoratore dipendente non appena la azienda ne sia a conoscenza.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto dalla paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al socio e al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

TITOLO XXXVII - Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

Art.98 – Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

E' demandata presso l'ente bilaterale.

TITOLO XXXVIII - Composizione delle controversie

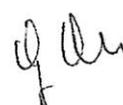
Art.99 – Composizione delle controversie

Per le controversie relative a licenziamenti individuali, non derivanti da provvedimenti disciplinari, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite dell'ente bilaterale.

TITOLO XXXIX - Codice disciplinare

Art.100 – Codice disciplinare

Doveri del socio e del lavoratore dipendente –



I dipendenti devono esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare:

- 1) Osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che l'azienda ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- 2) svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato in azienda e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
- 3) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate ed in uso presso la azienda stessa;
- 4) in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'azienda in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;
- 5) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con l'azienda;
- 6) evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'azienda, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;
- 7) rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti

Disposizioni disciplinari – I dipendenti, che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con:

- 1) rimprovero verbale,
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;
- 4) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni.

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti dei dipendenti, senza aver loro preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in loro difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.

I dipendenti avranno la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 10 (dieci) giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Tale decisione dovrà essere comunicata al socio e al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo.

I provvedimenti disciplinari saranno presi nei confronti dei soci e dei lavoratori dipendenti che:

- a) risultano assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;
- b) abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione;
- d) procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso la azienda;

- e) contravvengano al divieto di accettare mance dalla clientela dell'azienda, da fornitori della stessa e che comunque le promuovano e/o le sollecitino;
- f) non rispettino le norme e le regole stabilite nel presente CCNL nell'azienda, commettano atti che portino pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene ed alla morale dell'azienda.

E' evidente che il rimprovero verbale o il rimprovero scritto sarà adottato per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione saranno adottate per le mancanze di maggior rilievo.

Ai sensi della L. 15 luglio 1966, n.604 "Norme sui licenziamenti individuali" e succ. mod. si precisa che:

- Il datore di lavoro, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.
- Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.
- Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.
- Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
- L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.
- Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra-giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

- Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dal contratto, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio provinciale del Lavoro e della massima occupazione.

Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.

- Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 3.0 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni.
- L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.
- Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

Art.101 - Licenziamento per mancanze

Il licenziamento, fermo restando la procedura di cui all'art.7, L.300/1970, con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza nel lavoro o che provochi all'azienda grave nocimento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.



In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali e di regolamento interno;
- b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda.
- c) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.
- d) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda.
- e) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi.
- f) insubordinazione verso i superiori.
- g) diverbio litigioso seguito da vie di fatto nell'interno della azienda anche fra i soci o i lavoratori dipendenti.

TITOLO XL – Norme personale viaggiante e discontinuo e disposizioni generali

Art. 102 - Personale Viaggiante

Per il personale viaggiante, il cui tempo di prestazione coincide con quello di lavoro effettivo, senza i tempi di disponibilità tipici della prestazione discontinua, l'orario di lavoro è stabilito in 40 ore, le regole previste dei regolamenti europei devono essere integralmente osservate dalle parti. Per il personale viaggiante dei livelli 3° e 3°S è pertanto tempo di lavoro effettivo quello che rientra nelle definizioni di tempo trascorso in viaggio, per treno, per nave, aereo od altri mezzi di trasporto per l'esecuzione dei servizi affidati ai lavoratori inoltre, il tempo di attesa del proprio turno di guida nella cabina dell'autotreno guidato da due conducenti e ripartendo in misura uguale fra essi il lavoro effettivo in trasferta. I tempi su specificati si calcolano in ragione del 50% della loro durata per la sola parte che eccede il limite dell'orario ordinario, e non concorrono al compito del lavoro straordinario. Il tempo di lavoro effettivo si calcola inoltre con l'esclusione dei tempi di riposo intermedio, intendendosi per tali quelli in cui il lavoratore è lasciato in libertà anche fuori dal proprio domicilio e dalla sede dell'impresa, e con la facoltà di allontanarsi dall'autoveicolo, essendo manlevato dalla responsabilità di custodia del veicolo stesso e del carico.

I tempi di riposo previsti dal contratto non sono cumulabili con quelli previsti dalla legge e dei regolamenti e si applica la disposizione più favorevole al lavoratore. Rientrano nei riposi intermedi i tempi per il consumo dei pasti, che sono di un'ora per le trasferte di durata fino a 15 ore e di 2 ore (un'ora per ciascuna interruzione) per le trasferte superiori alle 15 ore ed il tempo minimo previsto dalle norme di legge. Il lavoratore ha diritto alla retribuzione per i tempi di riposo ed ha diritto alla sola indennità di trasferta nel caso in cui il riposo sia dato fuori dalla sede dell'impresa. Agli effetti della qualificazione dei tempi di lavoro, è in particolare tempo di lavoro effettivo quello, ad esempio, trascorso alla guida del mezzo per l'esecuzione delle operazioni di dogana e di carico in raffinerie. Ferma restando la durata del lavoro contrattuale, la eventuale maggior durata del lavoro effettivo per la guida dei veicoli e le attività complementare viene retribuita con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario nel modo seguente 1) secondo l'attività effettivamente prestata, quale risulta dal foglio e/o della scheda di registrazione del cronotachigrafo ovvero altri parametri oggettivi, dandone informazioni alle RSA. Le aziende su richiesta dei lavoratori sono tenute a fornire copia del foglio di registrazione del cronotachigrafo. 2) secondo quanto previsto da accordi aziendali, ovvero dagli accordi territoriali, per la definizione anche forfettaria, dei trattamenti di trasferta e del compenso per il lavoro straordinario.

Art. 103 - Orario Discontinuo

Orario di lavoro e modalità di prestazione del personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue

1. Per il personale viaggiante inquadrato nel livello 3 Super, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei

[Handwritten signatures and initials]

trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continuate per le quali spetti l'indennità di trasferta di cui all'art. 6 della sezione prima della Parte speciale, che utilizza veicoli che rientrano nel campo di applicazione del regolamento CEE 561/06 e 3821/85, la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario ordinario di lavoro di 47 ore settimanali

2. Con le modalità previste dal successivo comma 3, ai lavoratori che esercitano l'attività nelle condizioni suddette - e, perciò, considerati discontinui anche a norma del R.D.L. 15/3/1923 n. 692, R.D. 10/9/1923, n. 1953, R.D. 6/12/1923, n. 2657, ai sensi di quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 4 del Decreto Legislativo 234/07, la durata media della settimana non può superare le 58 ore. La durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a 61 ore solo se su un periodo di 6 mesi la media delle ore di lavoro non supera il limite di 58 ore settimanali.

3. Con accordi collettivi aziendali conclusi con le OO.SS firmatarie il presente contratto, sarà accertata la sussistenza delle condizioni che consentono l'applicazione dei diversi limiti di orario stabiliti dal precedente comma 2.

Tali accordi, che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione delle disposizioni di cui al comma 2, dovranno essere sottoscritti per adesione dai lavoratori interessati. Sono titolati alla stipulazione degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro Associazioni da una parte e le RSA ove esistenti, le rappresentanze territoriali delle OO.SS firmatarie il presente contratto dall'altra. Il confronto dovrà avere inizio entro 15 giorni dal ricevimento dalla richiesta avanzata anche da una sola delle parti.

Gli accordi di cui sopra avranno una durata massima di 3 anni.

4. In caso di mancato accordo anche su iniziativa anche di una sola delle parti, l'accertamento per singola azienda di cui ai commi 2 e 3, potrà essere esperito mediante appositi incontri da tenersi tra i rappresentanti dell'Associazione Datoriale mandataria e le OO.SS territoriali firmatarie del CCNL. Il confronto tra le parti dovrà avere inizio entro 10 giorni dalla conclusione dell'esame a livello aziendale o dalla richiesta avanzata anche da una sola delle parti stesse.

5. Permanendo il disaccordo la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti Organizzazioni Nazionali che si incontreranno entro i 10 giorni successivi.

6. Le controversie derivanti dall'applicazione del presente articolo debbono essere deferite all'Ufficio di conciliazione sindacale e, se convenuto, sono affidate al Collegio Arbitrale. Lo stesso collegio, secondo le modalità previste dalla clausola compromissoria competente a decidere le azioni promosse dal datore di lavoro o dai lavoratori, anche tramite l'Organizzazione Sindacale cui aderiscono o abbiano conferito mandato, per accertare la sussistenza delle condizioni di cui al comma 1; anche per tali azioni di accertamento, esperibili senza che siano insorte controversie, è obbligatorio il tentativo di conciliazione davanti agli uffici sindacali di conciliazione istituiti presso l'ente bilaterale.

7. L'attività del conducente, in quanto non trasfertista, si esercita in partenza dal luogo fisso nel quale è situata l'abituale sede di lavoro, per rientrare nello stesso luogo, fermo restando che tale attività è quella definita in modo positivo all'art. 3, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 234/2007 s.m.i. e altre norme vigenti.

Art.104 - Disposizioni generali

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti. I lavoratori debbono, inoltre, osservare le eventuali disposizioni stabilite dal datore di lavoro sempre che queste non modifichino e non siano in contrasto con quelle di legge e del presente contratto.



Roma, li 04/11/2023

Letto, confermato e sottoscritto

ATECA *Giuseppe...*

ANEAS *Anna...*

ASSO.PRO. *Giuseppe...*

COOPERATIVE ITALIANE *Carlo...*

FIADL *Torino...*

CIU - UNIONQUADRI *Giulietta...*

61

Riserva sulla proprietà intellettuale

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono l'inserimento totale o parziale in altri CCNL, salvo espressa autorizzazione delle Parti sottoscrittrici riservandosi ogni azione di salvaguardia. Gli Enti Istituzionali (CNEL), le Banche dati ed i Lavoratori delle Aziende ove si applica questo CCNL potranno liberamente utilizzare il presente testo, anche memorizzandolo su supporti cartacei od informatici