

AUTONOLEGGIO E AUTORIMESSE - AUTONOMI - (DAL 01/07/2012) TESTO UNICO**INDICE**

[1] VERBALE DI STIPULA E DECORRENZA CONTRATTUALE

[2] PREMESSA

[3] TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI - VALIDITÀ E SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

[4] ART. 1

[5] TITOLO II - DIRITTI D'INFORMAZIONE

[6] ART. 2 LIVELLO NAZIONALE

[7] ART. 3 LIVELLO TERRITORIALE

[8] ART. 4 LIVELLO AZIENDALE

[9] TITOLO III - DIRITTI SINDACALI - DELEGATO AZIENDALE - TRATTENUTA SINDACALE - DIRITTI DI ASSOCIAZIONE

[10] ART. 5

[11] ART. 6 DELEGATO AZIENDALE

[12] ART. 7 RSA

[13] ART. 8 ASSEMBLEA

[14] ART. 9 REFERENDUM

[15] ART. 10

[16] ART. 11 TRATTENUTA SINDACALE

[17] ART. 12 DIRITTI DI ASSOCIAZIONE

[18] ART. 13

[19] TITOLO IV - LIVELLI DI CONTRATTAZIONE - NAZIONALE - TERRITORIALE - AZIENDALE

[20] ART. 14

[21] ART. 15

[22] ART. 16

[23] ART. 17

[24] TITOLO V - DECORRENZA - DURATA

[25] ART. 18

[26] TITOLO VI - ESCLUSIVITÀ DI STAMPA - DISTRIBUZIONE CONTRATTI

[27] ART. 19

[28] ART. 20

[29] ART. 21

[30] TITOLO VII - EFFICACIA DEL CONTRATTO

[31] ART. 22

[32] TITOLO VII - MOBILITÀ E MERCATO DEL LAVORO

[33] ART. 23

[34] TITOLO IX - GLI ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO - LAVORO RIPARTITO

[35] ART. 24

[36] ART. 25

[37] ART. 26

[38] ART. 27 IL LAVORO INTERMITTENTE

[39] ART. 28 TRATTAMENTO

[40] ART. 29 L'INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ

[41] ART. 30 DIVIETI E CONDIZIONI

[42] ART. 31 LAVORO RIPARTITO

[43] TITOLO X - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE - QUADRI - QUADRI DI DIREZIONE

[44] ART. 32

[45] ART. 33 QUADRI

[46] ART. 34 QUADRI DI DIREZIONE

[47] ART. 35 INDENNITÀ DI FUNZIONE

[48] ART. 36 ORARIO PART-TIME SPECIALE PER QUADRI

[49] ART. 37 FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

[50] ART. 38 ASSEGNAZIONE DELLA QUALIFICA

[51] ART. 39 ASSISTENZA SANITARIA

[52] ART. 40 POLIZZA ASSICURATIVA

[53] ART. 41 QUADRI

[54] ART. 42 IMPIEGATI - OPERAI

[55] TITOLO XI - LAVORATORI DI PRIMA ASSUNZIONE O DESTINATARI DI QUALIFICA SUPERIORE

[56] ART. 43

[57] TITOLO XII - TABELLE RETRIBUTIVE

[58] ART. 44

[59] TITOLO XIII - MANSIONI PROMISCUE - MUTAMENTO MANSIONI - JOLLY

[60] ART. 45

[61] ART. 46

[62] ART. 47

[63] TITOLO XIV - ASSUNZIONE - DOCUMENTAZIONE - VISITA MEDICA

[64] ART. 48

[65] ART. 49

[66] ART. 50

[67] ART. 51

[68] TITOLO XV - PERIODO DI PROVA

[69] ART. 52

[70] TITOLO XVI - ORARIO DI LAVORO

[71] ART. 53

[72] ART. 54

[73] TITOLO XVII - PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE DI ORARIO

[74] ART. 55

[75] TITOLO XVIII - ORARIO DI LAVORO DEI MINORI

[76] ART. 56

[77] TITOLO XIX - LAVORO DOMENICALE - FESTIVO - NOTTURNO

[78] ART. 57

[79] ART. 58

[80] ART. 59

[81] TITOLO XX - LAVORO STRAORDINARIO

[82] ART. 60

[83] TITOLO XXI - LAVORO A TEMPO DETERMINATO

[84] ART. 61

[85] ART. 62 DURATA MASSIMA - DEROGHE - PRECEDENZE

[86] ART. 63 FERIE E TREDICESIMA

[87] ART. 64 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

[88] TITOLO XXII - LAVORO PARZIALE O PART-TIME - PART-TIME POST PARTUM - GENITORI DI PORTATORI DI HANDICAP E I

[89] ART. 65

[90] ART. 66 DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

[91] ART. 67

[92] ART. 68 PART-TIME POST PARTUM

[93] ART. 69

[94] TITOLO XXIII - APPRENDISTATO

[95] ART. 70 DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

[96] ART. 71 DISCIPLINA COMUNE

[97] ART. 72 ASSUNZIONE

[98] ART. 73 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

[99] ART. 74 RETRIBUZIONE

[100] ART. 75 ANZIANITÀ AZIENDALE E DI SERVIZIO

[101] ART. 76 PROLUNGAMENTO DEL PERIODO DI APPRENDISTATO

[102] ART. 77 TUTOR O REFERENTE AZIENDALE

[103] ART. 78 REQUISITI E CAPACITÀ FORMATIVA DEL TUTOR O REFERENTE AZIENDALE

[104] ART. 79 PIANO FORMATIVO E FORMAZIONE - PROFILI FORMATIVI

[105] ART. 80 REGISTRAZIONE DELLA FORMAZIONE

[106] ART. 81 PERIODO DI PROVA

[107] ART. 82 ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

[108] ART. 83 PERCENTUALE DI CONFERMA

[109] ART. 84 FINANZIAMENTO DELLA FORMAZIONE

[110] ART. 85 NORME TRANSITORIE

[111] ART. 86 APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA ED IL DIPLOMA PROFESSIONALE

[112] ART. 87 APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE

[113] ART. 88 APPRENDISTATO PART-TIME

[114] ART. 89 APPRENDISTATO STAGIONALE

[115] ART. 90 PERCORSO FORMATIVO

[116] ART. 91 DURATA

[117] ART. 92 PROFILI PROFESSIONALI RICONDUCIBILI ALL'ARTIGIANATO

[118] ART. 93 INQUADRAMENTO E TRATTAMENTO ECONOMICO

[119] ART. 94 PARERE DI CONFORMITÀ

[120] ART. 95 TRATTAMENTO MALATTIA E INFORTUNI

[121] ART. 96 OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

[122] ART. 97 DOVERI DELL'APPRENDISTA

[123] ART. 98 DIRITTI DELL'APPRENDISTA

[124] ART. 99 APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

[125] ART. 100 APPRENDISTATO CON I LAVORATORI IN MOBILITÀ

[126] TITOLO XXIV - TELELAVORO

[127] ART. 101

[128] ART. 102 TIPI DI TELELAVORO

[129] ART. 103

[130] ART. 104

[131] ART. 105

[132] ART. 106

[133] ART. 107

[134] ART. 108

[135] ART. 109

[136] ART. 110

[137] ART. 111

[138] ART. 112

[139] TITOLO XXV - LAVORATORI STUDENTI

[140] ART. 113

[141] TITOLO XXVI - LAVORATORI INVALIDI O DIVERSAMENTE ABILI

[142] ART. 114

[143] TITOLO XXVII CONTRATTI D'INSERIMENTO

[144] ART. 115

[145] ART. 116

[146] ART. 117

[147] ART. 118 FORMA E CONTENUTI

[148] ART. 119 IL PROGETTO INDIVIDUALE D'INSERIMENTO

[149] ART. 120 DURATA

[150] ART. 121 MODALITÀ DELLA FORMAZIONE

[151] ART. 122

[152] ART. 123 DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

[153] TITOLO XXVIII - OCCUPAZIONE FEMMINILE

[154] ART. 124

[155] TITOLO XXIX - OCCUPAZIONE STRANIERI

[156] ART. 125

[157] TITOLO XXX - TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO

[158] ART. 126

[159] ART. 127 RIMBORSI SPESE

[160] TITOLO XXXI - RIPOSO GIORNALIERO - RIPOSO SETTIMANALE

[161] ART. 128

[162] ART. 129

[163] TITOLO XXXII - PERMESSI RETRIBUITI - PERMESSI NON RETRIBUITI - PERMESSI STRAORDINARI RETRIBUITI

[164] ART. 130

[165] ART. 131

[166] ART. 132

[167] TITOLO XXXIII - SOSPENSIONE - RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO - SOSTE - BANCA DELLE ORE

[168] ART. 133

[169] ART. 134

[170] ART. 135

[171] ART. 136

[172] TITOLO XXXIV - RIDUZIONE DELL'OCCUPAZIONE

[173] ART. 137

[174] TITOLO XXXV - FESTIVITÀ NAZIONALI - FESTIVITÀ RELIGIONE CATTOLICA - FESTIVITÀ RELIGIONI E FEDI DIVERSE -

[175] ART. 138

[176] ART. 139 RELIGIONI E FEDI DIVERSE

[177] ART. 140 FESTIVITÀ ABOLITE

[178] TITOLO XXXVI - INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI

[179] ART. 141

[180] TITOLO XXXVII - CONGEDO PER MATRIMONIO

[181] ART. 142

[182] TITOLO XXXVIII - VOLONTARIATO

[183] ART. 143

[184] TITOLO XXXIX - MATERNITÀ

[185] ART. 144

[186] TITOLO XL - FERIE

[187] ART. 145

[188] TITOLO XLI - ASPETTATIVA PER MALATTIA OD INFORTUNIO

[189] ART. 146

[190] TITOLO XLII - MALATTIA - INFORTUNI

[191] ART. 147

[192] TITOLO XLIII - VIAGGIATORI PIAZZISTI - INFORTUNI SUL LAVORO - POLIZZA INFORTUNI

[193] ART. 148

[194] TITOLO XLIV - GRATIFICA NATALIZIA

[195] ART. 149

[196] TITOLO XLV - TRATTAMENTO ECONOMICO

[197] ART. 150

[198] TITOLO XLVI - AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

[199] ART. 151

[200] TITOLO XLVII - TRASFERTA ED INDENNITÀ PER USO DI MEZZO DI TRASPORTO DI PROPRIETÀ DEL LAVORATORE

[201] ART. 152

[202] TITOLO XLVIII - INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

[203] ART. 153

[204] TITOLO XLIX - CORRESPENSIONE DELLA RETRIBUZIONE - RECLAMI SULLA BUSTA PAGA

[205] ART. 154

[206] ART. 155

[207] TITOLO L - CAUZIONI

[208] ART. 156

[209] ART. 157 DIRITTO DI RIVALSA

[210] ART. 158 RITIRO CAUZIONI PER CESSAZIONE RAPPORTO

[211] TITOLO LI - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PREAVVISO

[212] ART. 159

[213] ART. 160

[214] TITOLO LLL - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

[215] ART. 161

[216] ART. 162

[217] ART. 163 ANTICIPAZIONI DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

[218] TITOLO LII - CESSIONE - TRASFORMAZIONE DELL'AZIENDA

[219] ART. 164

[220] TITOLO LIV - INDUMENTI - ATTREZZI DI LAVORO

[221] ART. 165

[222] TITOLO LV - TUTELA DELLA SALUTE E DELLA INTEGRITÀ FISICA DEL LAVORATORE AMBIENTE DI LAVORO

[223] ART. 166

[224] TITOLO LVI - DIVIETI

[225] ART. 167

[226] TITOLO LVII - RISARCIMENTO DANNI

[227] ART. 168

[228] TITOLO LVMI - MOBBING E MOLESTIE SESSUALI

[229] ART. 169

[230] ART. 170

[231] TITOLO LIX - DOVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE - DISPOSIZIONI DISCIPLINARI - LICENZIAMENTI

[232] ART. 171 DOVERI DEL LAVORATORE DIPENDENTE

[233] ART. 172 DISPOSIZIONI DISCIPLINARI

[234] ART. 173 LICENZIAMENTI

[235] TITOLO LX - COMMISSIONE NAZIONALE DI GARANZIA E CONCILIAZIONE

[236] ART. 174

[237] TITOLO LXI - COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

[238] ART. 175

[239] TITOLO LXII - PATRONATI

[240] ART. 176

[241] TITOLO LXIII - STRUMENTI PARITETICI NAZIONALI

[242] ART. 177 STRUMENTI NAZIONALI

[243] ART. 178 COMMISSIONE NAZIONALE PER L'EVOLUZIONE A LIVELLO EUROPEO IN MATERIA SOCIALE

[244] ART. 179 COMMISSIONE PERMANENTE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

[245] ART. 180 OSSERVATORIO NAZIONALE

[246] ART. 181 COMMISSIONE PARITETICA NAZIONALE

[247] ART. 182

[248] TITOLO LXIV - FORMAZIONE CONTINUA - "FORMOA"

[249] ART. 183

[250] TITOLO LXV - PENSIONE COMPLEMENTARE

[251] ART. 184

[252] TITOLO LXVI ENTE NAZIONALE BILATERALE DELLE ORGANIZZAZIONI AUTONOME - "ENBOA"

[253] ART. 185

[254] ART. 186

[255] TITOLO LXVII - ENTE REGIONALE BILATERALE DELLE ORGANIZZAZIONI AUTONOME - "ERBOA"

[256] ART. 187

[257] TITOLO LXVIII - ENTE NAZIONALE DI MUTUALITÀ DELLE ORGANIZZAZIONI AUTONOME - ASSISTENZA SANITARIA SU

[258] ART. 188

[259] ART. 189

[260] TITOLO LXIX - FONDO NAZIONALE PER L'ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA - FONASI

[261] ART. 190 ASSISTENZA SANITARIA SUPPLEMENTARE

[262] ART. 191

[263] TITOLO LXX - DOCUMENTO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA (DRC)

[264] ART. 192

[265] TITOLO LXXI - APPALTI

[266] ART. 193

[267] TITOLO LXXII - PRIVACY

[268] ART. 194

[269] ALLEGATO 1 - AGGIORNAMENTO ED INTEGRAZIONE DEL REGOLAMENTO DELLE PRESTAZIONI DELL'ENTE NAZIONALE ORGANIZZAZIONI AUTONOME ENMOA

[270] PREMESSA

[271] MUTUALITÀ

[272] ASSISTENZA SANITARIA ENMOA

[273] ALLEGATO 2 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O DI MESTIERE - QUALIFICHE OMOLOGHE A QUELLE ARTIGI

[274] FAC-SIMILE LIBRETTO FORMATIVO DEL CITTADINO

[275] CONTRATTO DI APPRENDISTATO

[276] SCHEMA TIPO DI PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER APPRENDISTI

[277] ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA

[278] FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

[279] ALLEGATO 3 - ACCORDO INTERCONFEDERALE CNAI - FISMIC-CONFSAL DEL 23/5/2011 PER LE PMI

[280] ATTUAZIONE DELL'ACCORDO - QUADRO SULLA RIFORMA DEGLI ASSETTI CONTRATTUALI DEL 22/1/2009

[281] PREMESSA

[282] 1. IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DI CATEGORIA

[283] 2. LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

[284] 3. DISPOSIZIONI TRANSITORIE

[285] ALLEGATO 4 - ACCORDO INTERCONFEDERALE SUI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI E/O DEI SOCI LAVORATORI PE E/O DEI SOCI LAVORATORI IN APPLICAZIONE DEL D.LGS. 9/4/2008, N. 81

[286] ART. 1 DISPOSIZIONI GENERALI

[287] PARTE I - RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI E/O DEI SOCI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

[288] ART. 2 RAPPRESENTANTI PER LA SICUREZZA

[289] ART. 3 UNITÀ PRODUTTIVA E/O SOCIETÀ COOPERATIVA CHE OCCUPANO FINO A 15 DIPENDENTI

[290] ART. 4 UNITÀ PRODUTTIVA E/O SOCIETÀ COOPERATIVE CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI

[291] ART. 5 DURATA DELL'INCARICO

[292] ART. 6 PERMESSI

[293] PARTE II - RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI E/O DEI SOCI LAVORATORI PER LA SICUREZZA TERRITORIALE

[294] ART. 7 UNITÀ PRODUTTIVE E/O SOCIETÀ COOPERATIVE CHE OCCUPANO FINO A 15 DIPENDENTI

[295] ART. 8 MODALITÀ DI DESIGNAZIONE ED ATTRIBUZIONE DELL'INCARICO

[296] ART. 9 DURATA DELL'INCARICO

[297] ART. 10 PERMESSI

[298] PARTE III - FORMAZIONE DEL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI E/O DEI SOCI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RI

[299] ART. 11 FORMAZIONE PER RLS

[300] ART. 12 MODALITÀ E CONTENUTI DELLA FORMAZIONE PER RLS

[301] ART. 13 AGGIORNAMENTO PERIODICO PER RLS

[302] ART. 14 FORMAZIONE PER RLST

[303] ART. 15 MODALITÀ E CONTENUTI DELLA FORMAZIONE PER RLST

[304] ART. 16 AGGIORNAMENTO PERIODICO PER RLST

[305] ART. 17 NUOVE METODOLOGIE FORMATIVE

[306] PARTE III - NORME DI CARATTERE GENERALE

[307] ART. 18 ORARI ED ONERI PER LA FORMAZIONE**[308] ART. 19 STRUMENTI E MODALITÀ PER L'ESPLETAMENTO DELL'INCARICO****[309] ART. 20 RIUNIONI PERIODICHE****[310] ART. 21 FORMAZIONE DEI LAVORATORI E/O DEI SOCI LAVORATORI, PREPOSTI E DIRIGENTI****[311] ART. 22 FORMAZIONE ED ADDESTRAMENTO ALL'USO SPECIFICO DI ATTREZZATURE****[312] PARTE IV - NORME TRANSITORIE E FINALI****[313] ART. 23 ORGANISMO PARITETICO NAZIONALE CNAI E FISMIC-CONFSAL****[314] ART. 24 RINVIO NORME NAZIONALI****[315] ALLEGATO 5 - DEFINIZIONE DI ACCORDO QUADRO TERRITORIALE****(DAL 01/07/2012) TESTO UNICO VIGENTE 27/6/2012****[1] Verbale di stipula e decorrenza contrattuale**

Il giorno 27/6/2012, tra CNAI - Coordinamento Nazionale Associazioni Imprenditori, UCICT Unione Cristiana Italiana Commercio e Turismo e FISMIC-Confsal Confederazione Italiana Si CCNL scaduto il 30/6/2012, delle Aziende esercenti attività nel settore del "Terziario e Servizi" con validità 1/7/2012-30/6/2015.

[2] Premessa

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nel prendere atto del processo evolutivo delle politiche del lavoro e delle misure necessarie a sostegno dell'intero sistema produttivo, stipulanti, capaci di aver realizzato lo strumento di regole unitario coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori, altresì in grado di contribuire al rilancio dell'economia e dell'occupazione. Le Parti, in qualità di Organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, in intendono ribadire che il CCNL del Terziario e dei Servizi, rappresenta e come tale va inserito nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile. A tal fine, le Parti si impegnano a sostenere la corretta e completa applicazione del presente contratto istituzionali.

Questo Contratto è parte integrante di un progetto associativo di appartenenza.

Rappresenta, per Le Parti CNAI e FISMIC-Confsal, l'epilogo di un complesso lavoro di ricerca e di dialogo con le aziende e i lavoratori rappresentati, costituendo un ulteriore elemento di lavoro, che partecipano e contribuiscono alla vita delle Organizzazioni firmatarie.

Le Parti, consapevoli della piena autonomia imprenditoriale e nel rispetto dei distinti ruoli rappresentati, delle Organizzazioni Datoriali e delle Organizzazioni Sindacali, sulla falsariga dei caratterizzati i Contratti Collettivi, in un quadro politico e economico in profonda crisi, intendono continuare nelle attività di sviluppo di un sistema di relazioni sindacali e di informazioni per il settore del Terziario e del settore dei Servizi, ponendo sempre più attenzione all'organizzazione del lavoro e al miglioramento della tutela sui luoghi di lavoro.

Le Parti, nel confermare la validità e l'efficacia di un modello di assetti contrattuali su due livelli adottato avendo a riferimento l'esperienza dei maggiori paesi europei, intendono ribadire le relazioni sindacali attraverso regole certe e condivise, sia in grado di determinare un circolo virtuoso utile per lo sviluppo del paese.

Questo sistema, pacificamente attuato dal CNAI, già nelle precedenti contrattazioni, oggi trova finalmente spazio e valenza nel nuovo modello contrattuale accettato dalle quasi totalità dei Le Parti, quindi, ribadiscono la validità di un modello di relazioni sindacali e di contrattazione collettiva, ai vari livelli, che siano ispirate ai principi di sussidiarietà territoriale, del federalismo. Le Parti rilevano che, il contratto nazionale dovrà conservare una funzione di regolatore principale. Esso rappresenta lo strumento unitario capace di fornire alle Parti Sociali il complesso Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, rappresenta infatti un modello tendente ad aiutare lo sviluppo, a migliorare le condizioni dei lavoratori, ad aumentare la competitività delle Aziende in grado di fornire risposte adeguate alla questione salariale ed ai principi di solidarietà.

Le Parti, hanno inteso con questo contratto, dare importanti segnali della loro volontà di dare spazio effettivo a nuove linee di contrattazione collettiva di secondo livello, al fine d'ottenere del comparto produttivo e attento a garantire condizioni conformi di concorrenza per tutte le aziende del settore.

Le Parti testimoniano questa volontà di rendere effettiva la contrattazione di secondo livello garantendo la certezza per il lavoratore di percepire comunque un importo aggiuntivo, qualora l'azienda non intervenga nei tempi previsti, salvo successivo conguaglio.

Le Parti confermano l'importanza e il ruolo degli Enti "ENMOA - Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome", "ENBOA Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Aut Organizzazioni Autonome" come regolatori e gestori degli istituti contrattuali previdenziali pattizi che, per la loro natura, non possono essere esaustivamente compresi nel CCNL.

Con la presente "Premessa" le Parti hanno inteso evidenziare la volontà comune di consolidare la pratica attuazione del metodo concertativo e di migliorare il sistema delle relazioni sindacali richiamati strumenti bilaterali, ai quali è assegnato il compito di favorire corretti e proficui rapporti tra le Parti, contribuendo prioritariamente allo sviluppo del settore con particolare attenzione. Le Parti, infine, sollecitano le Istituzioni ad attivare i necessari meccanismi affinché il trattamento normativo ed economico tra il comparto privato e pubblico venga uniformato.

[3] TITOLO I - Disposizioni Generali - Validità e Sfera di Applicazione del Contratto**[4] Art. 1**

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro subordinato e parasubordinato nelle varie tipologie, in personale dipendente, sotto qualsiasi forma e settore merceologico nonché tutte quelle attività similari che possono essere annoverate nel settore.

Il presente CCNL disciplina, inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di legge, i rapporti di lavoro e le prestazioni effettuate nei periodi di "stages", dagli addetti occupati in 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 parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe attuate dalla contrattualistica consentita.

Le Parti concordano che il presente CCNL sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme del precedente [CCNL dell'1/7/2009](#) e successive modifiche.

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 tutte le norme del CCNL di categoria, le norme Regionali, la Formazione Continua, l'Assistenza Sanitaria e la Previdenza Complementare, in particolare l'Ente Bilaterale "ENMOA" (Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Aziendali). Le quote e i contributi versati all'ENMOA sono, pertanto, obbligatori per quanti applicano il presente CCNL e rappresentano parte del trattamento economico contrattuale dovuto al dipendente. Per espresso accordo tra le Parti il presente CCNL può essere applicato solo ed esclusivamente dalle Aziende associate a una delle Organizzazioni Datoriali stipulanti.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al momento della stipula del presente CCNL, che restano a lui assegnate "ad personam".

Le Parti convengono che tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle vigenti e successive normative regionali, nazionali e comunitarie quali: finanziamenti agevolati, agevolazioni formazione continua erogati dai fondi interprofessionali, sia compreso l'impegno da parte delle Aziende all'applicazione integrale sia degli accordi, che del presente CCNL, nonché dei CCNL di categoria e della normativa prevista dalle leggi vigenti.

Per quanto non previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

A titolo indicativo le attività delle Aziende del Terziario e Servizi cui si applica il presente CCNL sono:

a. Servizi alle Aziende, alle Organizzazioni, ai Servizi di Rete ed ai Servizi alle Persone

1. Agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario;
2. Agenzie formative - Agenzie di sviluppo delle risorse umane e dei servizi formativi;
3. Agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato;
4. Agenzie di intermediazione;
5. Agenzie di ricerca e selezione del personale;
6. Agenzie di animazione di feste ed intrattenimenti;
7. Agenzie di servizi matrimoniali;
8. Autoscuola ed Agenzie di pratiche auto;
9. Agenzie di brokeraggio;
10. Agenzie assicurazioni;
11. Agenzia di scommesse, Sale Bingo;
12. Aziende ed agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;
13. Agenzie di operazioni doganali;
14. Agenzie di recapiti, corrispondenza, stampa e plichi;
15. Autorimesse ed autoriparatori non artigianali;
16. Altri servizi alle imprese ed alle organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici, gestione parcheggi;
17. Agenzie, Società di Call Center;
18. Agenzie di relazioni pubbliche;
19. Agenzie di informazioni commerciali;
20. Agenzie fotografiche
21. Buying office;
22. Concessionarie di pubblicità;
23. Copisterie e fotocopiatrice;
24. Esposizioni e fiere;
25. Gestori, concessionari di impianti di parcheggio e/o sosta;
26. Imprese di leasing;
27. Intermediazione merceologica;
28. Promozione vendite;
29. Recupero e risanamento ambiente;

- 30. Recupero crediti, factoring;
- 31. Ricerche di mercato, economiche e sondaggi di opinione e telemarketing, televendite;
- 32. Servizi di design, grafica, progettazione ed allestimenti di interni e vetrine;
- 33. Servizi fiduciari;
- 34. Servizi di ricerca, formazione e selezione del personale;
- 35. Servizi di richiesta certificati, disbrigo pratiche di dattilografia e fotocopiatrice;
- 36. Servizi di traduzioni ed interpretariato;
- 37. Servizi Guardia, Portierato, Vigilanza non armata;
- 38. Società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere;
- 39. Società di carte di credito;
- 40. Uffici cambi extra bancari;
- 41. Uffici Residence;
- 42. Vendita di multiproprietà;
- 43. Altri servizi alle persone;

b. Area Tecnica

- 1. Auditing, revisione contabile;
- 2. Attività di garanzia collettiva fidi;
- 3. Agenzie, società che ricercano documentazione, relazioni tecniche ed amministrative, assemblaggio delle stesse e presentazione ad Enti Pubblici per l'ottenimento di licenze, autorizzazioni;
- 4. Consulenza di direzione ed organizzazione Aziendale;
- 5. Enti di Patronato;
- 6. Informatica, telematica ed eidomatica, elaborazione dati ed elaborazioni testi;
- 7. Progettazione, consulenza professionale organizzata;
- 8. Servizi di informatica, telematica, robotica, eidomatica implementazione e manutenzione di hardware e produzione di software informatici;
- 9. Servizi di progettazione industriale, engineering;
- 10. Servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;
- 11. Studi professionali;
- 12. Studi professionali non ordinistici;
- 13. Studi statistici ed attuariali;
- 14. Società fiduciarie e di revisione ed organizzazione;
- 15. Società di assistenza fiscale e tributaria;
- 16. Studi professionali;
- 17. Studi amministratori di condominio;

c. Ausiliari del commercio e commercio con l'estero

- 1. Agenti e rappresentanti di commercio e del commercio con l'estero;
- 2. Agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi ed accessori;
- 3. Compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);

4. Commissionari;
5. Fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio fornitori carcerari, fornitori di bordo, età);
6. Imprese portuali di controllo.
7. Mediatori pubblici e privati;
8. Stabilimenti per la condizionatura dei prodotti tessili (eccettuati quelli costituiti da industriali nell'interno ed al servizio delle proprie aziende);

d. Area Socio Sanitarie

1. Associazioni gestite da Enti religiosi, da fondazioni e da privati operanti nel campo educativo sociale ed assistenziale;
2. Laboratori di analisi, centri di diagnostica;
3. Trasporto privato di malati e di portatori di Handicap;
4. Tutte quelle attività che direttamente od indirettamente posso rientrare nella sfera del Terziario e dei Servizi.

- Dichiarazione congiunta -

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente CCNL, intervengano norme di legge o modifiche alla vigente legislazione, che presuppongano o comportino l'adeguamento dell'attuale contrattuali la definizione di tempi, modalità e condizioni di applicazione delle stesse, le Parti concordano, sin da ora, di incontrarsi entro 30 giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni

[5] TITOLO II - Diritti d'Informazione

[6] Art. 2 Livello nazionale

Annualmente, di norma entro il primo semestre, CNAI-UCICT, FISMIC-Confsal e FILCOM-Fismic s'incontrano al fine di effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di ristrutturazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, "franchising", appalti, esternalizzazione e di innovazione. Saranno altresì presi in esame i processi di sviluppo e riorganizzazione di comparti merceologici o di settori strutturalmente omogenei.

Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto, sia globalmente che per comparti e settori omogenei:

- a. lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dell'apprendistato e dei contratti d'inserimento, nonché l'andamento qualitativo e quantitativo positive;
- b. le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sull'occupazione e sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;
- c. la formazione e riqualificazione professionale;
- d. la struttura dei comparti e settori nonché le prevedibili evoluzioni della stessa;
- e. i problemi relativi al processo di razionalizzazione del settore Terziario e Servizi sia globalmente che articolato per comparti omogenei, nonché lo stato di applicazione delle principali linee e le politiche dirette a riforme di settore.

[7] Art. 3 Livello territoriale

Annualmente, a livello regionale e provinciale, di norma entro il primo semestre o, su richiesta di una delle Parti, in un periodo diverso, le Associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti procedure ad un esame congiunto - articolato per comparti merceologici e settori omogenei - anche orientato al raggiungimento di intese, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, di riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, "franchising", utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica e sviluppo sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

[8] Art. 4 Livello aziendale

Annualmente, di norma entro il primo semestre, le Aziende di cui alla sfera di applicazione del presente contratto, anche attraverso le Associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscano complessivamente più di:

- a. 300 dipendenti se operano nell'ambito di una sola provincia;
- b. 800 dipendenti se operano nell'ambito di una sola regione;
- c. 2000 dipendenti se operano nell'ambito nazionale.

Si incontrano con le Organizzazioni sindacali stipulanti ai rispettivi livelli per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo delle Aziende.

Nell'occasione degli incontri, anche al di fuori delle scadenze previste, a richiesta di una delle Parti, le Aziende forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni alla fase di attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e di innovazione nuovi insediamenti nel territorio.

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

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

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

Nel corso di tali incontri l'Azienda esamineranno con le Organizzazioni sindacali le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti, i criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi all'occupazione sia nei suoi aspetti qualitativi che quantitativi, interventi di formazione/riqualificazione del personale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri a livello nazionale.

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

Con la stessa periodicità di cui al primo comma del presente articolo, le Aziende che occupano almeno 50 dipendenti, forniranno alle Organizzazioni sindacali e/o RSA, informazioni, originate dal [D.Lgs. n. 25/2007](#), riguardanti:

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

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

[9] TITOLO III - Diritti Sindacali - Delegato Aziendale - Trattenuta Sindacale - Diritti di Associazione

[10] Art. 5

Le Parti riconoscendo l'impossibilità di individuare normative sindacali di valenza generalizzata applicabili a tutte le specificità, ed intendendo comunque salvaguardare la partecipazione espresso rinvio alle vigenti disposizioni di legge in materia di diritti sindacali, concordano di assegnare 12 (dodici) ore retribuite all'anno a ciascun lavoratore dipendente per partecipare a stipulanti il presente CCNL.

Fermo restando quanto sopra stabilito, le Parti concordano che per 8 (otto) ore le modalità di utilizzo saranno definite nel II° livello di contrattazione, le rimanenti 4 (quattro) ore saranno a Parti Sociali, contraenti il presente CCNL e/o con i siti delle strutture degli Enti paritetici bilaterali e/o per la consultazione del CCNL, con eventuale utilizzo delle attrezzature telematiche e strutture sindacali o degli enti bilaterali.

Il monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Inoltre, i Sindacati territoriali di categorie aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente contratto potranno far affiggere, in apposito spazio o divulgare via intranet, se questa modalità firma dei Segretari responsabili dei Sindacati sottoscrittori del presente CCNL.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare solo materie di interesse del lavoro.

Le copie della comunicazione di cui sopra dovranno essere preventivamente inoltrate alla Direzione Aziendale per conoscenza.

La Rappresentanza sindacale ha il diritto di affiggere, su appositi spazi, con l'obbligo per il datore di lavoro di predisporli in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva di interesse sindacale e del lavoro.

[11] Art. 6 Delegato Aziendale

Nelle Aziende che occupano da 11 sino a 15 dipendenti, le Organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un delegato Aziendale, su indicazione dei lavoratori, con l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro.

Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi di legge.

[12] Art. 7 RSA

FISMIC-Confsal e FILCOM-Fismic nelle Aziende possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle Associazioni Sindacali che siano firmatarie "Rappresentanza Sindacale Aziendale - RSA".

[13] Art. 8 Assemblea

I lavoratori hanno il diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti delle 8 (otto) ore annue di cui a

[14] Art. 9 Referendum

Il Datore di lavoro deve consentire nell'ambito Aziendale lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze partecipative di tutti i lavoratori appartenenti all'unità Aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

Per quanto non previsto espressamente dal presente contratto in materia di esercizio dell'attività sindacale e di tutela dei dirigenti sindacali, si rinvia alla [legge 20/5/1970, n. 300](#).

[15] Art. 10

FISMIC-Confsal e FILCOM-Fismic esercitano il loro potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di loro confronto con le controparti.

La RSA rappresentativa dei lavoratori, in quanto legittimata dal loro voto ed in quanto espressione dell'articolazione organizzativa del sindacato FISMIC-Confsal e FILCOM-Fismic svolge l'attività Aziendale, secondo le modalità definite nel presente contratto, nonché in attuazione delle politiche confederali delle OO.SS. di categoria.

Poiché esistono interdipendenze oggettive sui diversi contenuti della contrattazione ai vari livelli, l'attività sindacale affidata alla Rappresentanza Aziendale presuppone perciò il coordinamento sindacale.

[16] Art. 11 Trattenuta Sindacale

I lavoratori potranno rilasciare delega al Datore di lavoro per effettuare la trattenuta sindacale dalla propria retribuzione in favore OO.SS. firmatarie del presente CCNL a cui aderiscono. L'importo delle deleghe sarà pari all'1,00% (uno per cento) della paga di fatto, per dodici mensilità.

Le deleghe dovranno contenere la specifica liberatoria rilasciata dal lavoratore interessato al trattamento dei suoi dati sensibili.

L'assenza di tale liberatoria libera l'Azienda dal dover compiere sia la trattenuta sulla busta paga sia qualsiasi altra elaborazione statistica od organizzativa.

Le deleghe sindacali s'intendono rinnovate di anno in anno salvo disdetta da inviare entro il mese di settembre di ciascun anno.

L'esenzione dei contributi per i quali il lavoratore abbia revocato la delega, sarà sospesa contestualmente all'arrivo della comunicazione di revoca al Datore di lavoro.

Se la revoca viene inviata direttamente al Datore di lavoro, lo stesso ne darà comunicazione all'Organizzazione Sindacale interessata, procedendo nel contempo alla sospensione della trattenuta.

Resta stabilito che il Datore di lavoro non assume e non può assumere responsabilità alcuna di qualsiasi natura in conseguenza delle operazioni di riscossione dei contributi a carico del lavoratore.

La parte del Datore di lavoro della dichiarazione di revoca del lavoratore, quest'ultimo non può reclamare alcun diritto né avanzare rivendicazione alcuna nei confronti del proprio Datore di lavoro.

■ [17] Art. 12 Diritti di Associazione

Le Parti, non potendo ignorare che, attualmente la funzione attribuita alla contrattazione collettiva non è più di esclusiva natura retributiva, né si limita ad una mera disciplina del rapporto di appartenenza, di pensiero e sia come un complesso ed ordinato apparato negoziale, che comporta la condivisione di obiettivi, strategie e comportamenti, tutti mirati al miglioramento salvaguardia dei livelli occupazionali, concordando, in coerenza con lo spirito di cui alla premessa, di assegnare al presente CCNL anche il ruolo di strumento di documentazione e di rappresentanza delle Parti firmatarie e ad attivare e stimolare lo spirito di servizio a favore dei lavoratori e dei Datori di lavoro.

In considerazione di quanto detto e dell'art. 13 sotto riportato le Aziende sono di fatto associate ad una delle Organizzazioni stipulanti, i legali rappresentanti o persona delegata, sono te formazioni, di cui quattro ore riguardante i doveri diritti dell'associato nell'ambito associativo, quattro ore relative alla contrattazione collettiva, agli enti bilaterali e alle relazioni sindacali e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Con tale valenza vanno considerati gli allegati contenuti nel testo contrattuale. Per qualsiasi utilizzo avrà valore esclusivo l'edizione predisposta a cura delle Parti stipulanti il presente CCNL. Per quanto non espressamente indicato nel presente CCNL in materia di diritti sindacali e di associazione, le Parti danno concreta applicazione nel medesimo articolato al protocollo d'intenti Aziende, lo sviluppo dell'associazionismo in genere.

Il Protocollo suddetto è da considerarsi parte integrante del presente CCNL.

In Particolare si conferma l'obbligo per le Aziende aderenti e che applicano il presente contratto al versamento di un contributo per assistenza contrattuale pari al 2,00%, da calcolarsi per le Imprese ed il restante 1,00% a carico dei lavoratori dipendenti, da versarsi mensilmente all'ENMOA.

Inoltre le Imprese verseranno all'ENMOA un contributo nazionale annuale di Euro 80,00 (ottanta/00), da pagarsi il mese di gennaio di ogni anno ovvero, all'atto del primo versamento dei

■ [18] Art. 13

Le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, concordano, altresì che bisogna tenere in particolare considerazione:

- il contenuto delle convenzioni n. 87 e 98 dell'O.I.L., riconoscendo il pieno diritto dei lavoratori, come anche dei Datori di lavoro, ad organizzarsi in libere associazioni Sindacali e Datori di lavoro;
- il contenuto dell'art. 18 della Costituzione che riconosce a tutti i cittadini il diritto ad associarsi e dell'art. 39 che riconosce alle Associazioni il diritto di rappresentare i propri iscritti.

■ [19] TITOLO IV - Livelli di Contrattazione - Nazionale - Territoriale - Aziendale

■ [20] Art. 14

Le Parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro con l'obiettivo della crescita fondata sull'aumento della produttività aziendale e l'incremento della contrattazione si svolge su due livelli:

- primo livello: Contratto Nazionale di Settore;
- secondo livello: Contratto Integrativo Territoriale od Aziendale di settore.

■ [21] Art. 15

La contrattazione collettiva nazionale vuole riconoscere alle Aziende il diritto di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro. Esso si basa su elementi predeterminati e validi per tutto il territorio nazionale e per tutta la durata del presente CCNL.

Le Parti concordano che il CCNL ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti minimi economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio sistema di relazioni industriali sia a livello nazionale che territoriale ed aziendale.

Il CCNL può definire ulteriori forme di bilateralità per il funzionamento di servizi integrativi di welfare, su basi di accordi tra le Parti, in relazione ad un quadro normativo che assicuri benefici di previdenza ed assistenza.

Per quanto riguarda la contrattazione aziendale o di prossimità di cui all'[art. 8 della Legge 148/2011](#) la stipula potrà avvenire, tra FISMIC-Confsal e l'Azienda dopo che l'ente bilaterale EF positivo.

Detta contrattazione deve essere sottoposta alla certificazione da parte degli enti bilaterali.

Per il rinnovo del presente CCNL è necessario che una delle Parti, almeno tre mesi prima della relativa scadenza, dia la disdetta, presentando le proposte per un nuovo CCNL per consenso. Durante i mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data della scadenza, ovvero dalla data di presentazione della richiesta se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un'indennità di vacanza contrattuale.

L'importo di tale indennità dovrà essere così calcolato:

- per i primi 3 mesi l'importo dell'indennità è pari a zero;
- dal 4° mese fino alla data di rinnovo del CCNL l'importo dell'indennità sarà pari al 50% (cinquanta per cento) del tasso di inflazione programmato, applicato al minimo tabellare.

Dalla data di decorrenza di rinnovo del presente CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta ed in sede di rinnovo del presente CCNL verranno contrattate le retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

Alla contrattazione collettiva di primo livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- a. costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia e Conciliazione, in seno agli enti bilaterali della contrattazione;
- b. regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.

[22] Art. 16

Il contratto di secondo livello ha una durata di tre anni.

Alla contrattazione collettiva di secondo livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- a. costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia e Conciliazione;
- b. regolamentazione e determinazione delle quote sindacali;
- c. costituzione, regolamentazione e funzionamento degli Enti Bilaterali Regionali e Provinciali, d'intesa con le Organizzazioni nazionali. Inoltre, la contrattazione di secondo livello definirà specifici.

[23] Art. 17

La contrattazione collettiva di secondo livello sarà svolta in sede Territoriale od Aziendale.

Essa riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente CCNL, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione di primo livello.

Le Organizzazioni stipulanti s'impegnano affinché la parte economica accessoria abbia caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge; detta parte economica accessoria "qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa", tenendo conto anche dell'andamento economico.

Le Parti concorderanno linee guida utili a definire modelli di "Premio Variabile o Premio Produzione Presenza" per la diffusione della contrattazione di secondo livello nelle Aziende.

Il Premio Variabile deve tener conto:

1. degli aumenti retributivi previsti dal CCNL;
2. delle eventuali retribuzioni previste nella contrattazione territoriale od aziendale di secondo livello;
3. dei significativi miglioramenti dei conti dell'Azienda.

Alla contrattazione collettiva di secondo livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- a) possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro che può essere svolto in modo differenziato nel corso dell'anno;
- b) determinazione dell'elemento economico "Premio Variabile o Premio Produzione Presenza". Detto elemento sarà concordato, in sede Aziendale tenendo conto dell'andamento congiunto Azienda tramite le risultanze di indicatori nazionali o regionali o provinciali o Aziendali ed avrà durata triennale;
- c) costituzione e funzionamento dell'organismo regionale o provinciale o Aziendale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, e successive integrazioni e modificazioni in materia di sicurezza sul posto di lavoro;
- d) realizzazione di un incontro, a livello regionale o provinciale o Aziendale, fra le Parti stipulanti il presente CCNL, per la disamina ed approvazione dei contratti d'inserimento, secondo i
- e) attuazione della disciplina della formazione professionale;
- f) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione di secondo livello dal presente CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio.

Nella prima applicazione del presente CCNL, i contenuti economici collettivi, conseguenti alle trattative di secondo livello, non potranno eccedere, nel loro valore medio mensile, il 25% dei Tali importi saranno integralmente assorbibili, fino a concorrenza, all'atto del rinnovo del presente CCNL. Qualora la contrattazione di secondo livello preveda importi superiori, la parte eccedente quale "trattamento plurimo ad personam".

Nell'arco di vigenza del presente CCNL, a livello territoriale, potrà svolgersi una sola fase negoziale.

A livello territoriale la richiesta di stipula della contrattazione di secondo livello in sede di prima applicazione deve essere presentata dopo almeno due mesi dal deposito del CCNL presso Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di tre mesi, decorrente dal ricevimento. A regime per le proposte di rinnovo del contratto di secondo livello è necessario che una delle Parti ne dia disdetta, almeno 2 (due) mesi prima della relativa scadenza, presentando le proprie trattative.

Durante i 2 (due) mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente CCNL, e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla presentazione della richiesta unilaterali, né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di stallo delle trattative per oltre 5 mesi di secondo saranno interessati gli organismi nazionali.

[24] TITOLO V - Decorrenza - Durata

[25] Art. 18

Il presente CCNL decorre dall'1/7/2012 e scadrà il 30/6/2015 e resta valido per tutta la durata della vigenza tanto per la parte economica che per la normativa.

Il contratto nella sua globalità si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

In caso di disdetta del CCNL, questo resterà in vigore sino a che non verrà sostituito dal successivo.

[26] TITOLO VI - Esclusività di Stampa - Distribuzione Contratti

[27] Art. 19

Il presente CCNL conforme all'originale, 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 di ambedue le Parti stipulanti.

In caso di controversia fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

[28] Art. 20

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti s'impegnano ad inviare copia del presente C Lavoro) al Ministero del Lavoro e della Politiche Sociale ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

[29] Art. 21

Le Aziende sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni singolo lavoratore dipendente in servizio e neo assunto copia del presente CCNL.

[30] TITOLO VII - Efficacia del Contratto

[31] Art. 22

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia solo ed esclusivamente nei confronti dei Datori di lavoro associati, dei lavoratori dipendenti e sono impegnative. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con le altre Parti, diverse da quelle stipulanti, può avvenire solo con il prev stipulanti.

[32] TITOLO VIII - Mobilità e Mercato del Lavoro

[33] Art. 23

Fermo restando la possibilità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze delle Aziende, gli strumenti di legge e i contratti di solidarietà ([Legge 23/7/1991, n. 223](#) e legge 19/7/1993, n. sperimentale, per tutta la durata di vigenza del presente CCNL. Le Parti convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione occupazionali, si debbano concordare di volta in volta tra le Parti stipulanti il presente CCNL i comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire per quanto possibile, le consegu Le Parti altresì, s'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.

Le Parti contraenti il presente CCNL opereranno, anche con il coinvolgimento diretto degli Enti Bilaterali, ENBOA e ERBOA, anche durante il periodo di confronto sindacale previsto dalle trovino un momento di diretto riscontro in maniera efficace e tempestiva nell'interesse dei lavoratori e delle imprese coinvolte. Nel caso in cui si procedesse all'attivazione di strumenti di processi di crisi e/o ristrutturazioni, le Parti contraenti il presente CCNL s'impegnano a indicare percorsi di riqualificazione e aggiornamento professionale, coinvolgendo gli enti bilaterali

[34] TITOLO IX - Gli Istituti del Nuovo Mercato del Lavoro - Somministrazione di Lavoro a Tempo Indeterminato e Determinato - Lavoro Intermittente - La

[35] Art. 24

Negli articoli seguenti trovano luogo alcuni fra i principali istituti introdotti dal [D.Lgs. 10/9/2003, n. 276](#) (c.d. Legge Biagi).

Gli istituti considerati nel presente titolo trovano la loro fonte normativa negli articoli del richiamato D.Lgs. e successive modifiche. In particolare:

1. per la somministrazione di lavoro gli artt. 20, 21 e 22;
2. per il lavoro intermittente gli artt. 33, 34, 35, 36, 37, 38 e 39;
3. per il lavoro ripartito gli artt. 41, 42, 43, 44 e 45.

[36] Art. 25

Il Contratto di Somministrazione di Lavoro a Tempo Indeterminato e Determinato (Lavoro Interinale) serve a soddisfare esigenze dell'Azienda, che assume le vesti negoziali di "utilizza

Il ricorso al contratto di lavoro in somministrazione, potrà avvenire sia per i rapporti a tempo indeterminato che a tempo determinato, nonché per i rapporti a tempo parziale, fermo restando [61/2000](#) e successive modifiche e integrazioni.

Il lavoro somministrato è disciplinato dal [D.Lgs. 10/9/2003, n. 276](#) (c.d. Legge Biagi) e successive modifiche apportate dal [D.Lgs. 2/3/2012, n. 24](#), e secondo le disposizioni previste dal CCNL. Il lavoratore somministrato, per tutta la durata della missione presso l'Azienda, ha diritto a condizioni di base di lavoro e d'occupazione, complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti delle mansioni svolte.

Il Datore di lavoro è tenuto ad informare i lavoratori somministrati presenti in Azienda, mediante un avviso generale da affiggere in bacheca e/o all'interno dei locali ove i lavoratori svolgono mansioni aziendali, in modo da consentire agli stessi, di aspirare ad occupare tali posti a tempo indeterminato.

Il contratto di somministrazione a tempo indeterminato - Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate informatiche delle Agenzie per il lavoro, soltanto per le seguenti lavorazioni e/o attività:

- a. per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatica, compresa la progettazione e manutenzione di reti Internet ed extranet, siti Internet, sistemi informatici, sviluppo di "software";
- b. per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c. per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d. per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- e. per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione e/o attività di formazione;
- f. per attività di "marketing", analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g. per la gestione di "call-center", nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al Regolamento (CE) n. 1260/99, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
- h. per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento alla edilizia e alla manutenzione successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato potrà altresì essere stipulato per la lavorazione e/o attività che saranno dettagliate dall'ENBOA e/o dalle ERBOA regionali presenti CCNL.

Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere stipulato con una delle Agenzie per il Lavoro autorizzate ed iscritte all'Albo Nazionale Informatico delle Agenzie per il Lavoro. Il contratto di somministrazione a termine può essere stipulato ogni qualvolta l'Azienda debba fronteggiare particolari problemi legati a motivate ragioni di carattere tecnico, organizzativo o produttivo, tutto anche se riferibili all'ordinaria attività e comunque nei seguenti casi:

- a. punte di intensa attività alle quali non si può far fronte con il ricorso ai normali assetti organizzativi dell'Azienda;
- b. per l'esecuzione di un'opera o di un servizio, definiti o predeterminati, che non possono essere realizzati od eseguiti con il solo ricorso ai normali assetti organizzativi aziendali;
- c. per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità necessitano di professionalità e specializzazione differenti e più articolate di quelli in forza;
- d. per l'esecuzione di opere o di servizi che richiedono professionalità a carattere eccezionale o presenti unicamente sul mercato del lavoro locale;
- e. per l'esecuzione di servizi correlati alle stagioni od ai luoghi di villeggiatura estiva od invernale;
- f. per necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti;
- g. per assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici, nonché ad imprevedibili altre situazioni;
- h. sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del [D.Lgs. n. 81/2008](#) e successive modificazioni;
- i. per adempimento di pratiche di natura tecnico - contabile - amministrativa - commerciale, aventi carattere non ricorrente o che, comunque, non sia possibile attuare con l'organico in servizio;
- j. sostituzione di lavoratori assenti;
- k. per aumento temporaneo delle attività, derivanti da richieste di mercato, dalla acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi servizi o anche indotte dall'attività di associazioni di categoria.

Le disposizioni di cui sopra non trovano applicazione qualora il contratto di somministrazione a tempo determinato viene utilizzato per l'impiego:

- di soggetti disoccupati che percepiscono da almeno sei mesi l'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali o ridotti;
- di soggetti percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga da almeno sei mesi;
- di lavoratori considerati svantaggiati o molto svantaggiati, così come definiti dal [Regolamento CE n. 800/2008](#).

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può, inoltre, essere concluso in tutti i casi previsti dall'art. 61 del presente CCNL (Disciplina del lavoro a tempo determinato), di collocamento della Sezione circoscrizionale territorialmente competente, disponibili all'assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dalla azienda. Ai sensi dell'[art. 20, comma 5](#)), [D.Lgs. n. 276/2003](#), il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli [artt. 4 e 24, legge 23/1997](#), alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con di conseguenza lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;

- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi secondo quanto indicato dagli [artt. 28, 29 e 30, D.Lgs. n. 81/2008](#) e successive modifiche.

Ai sensi dell'[art. 23, comma 5\), D.Lgs. n. 276/2003](#), il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li informa e addeve lo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal [D.Lgs. n. 81/2008](#) e successive modificazioni e integrazioni.

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.

Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore conformemente alle successive modificazioni e integrazioni.

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 collettivi.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere prorogato, senza alcuna maggiorazione retributiva:

- per un massimo di 4 (quattro) volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 (ventiquattro) mesi;

- in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'evento che ha determinato tale sostituzione;

negli altri casi, permanendo le condizioni che hanno dato origine all'utilizzo del lavoratore.

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quello spettante al dipendente relativamente:

- all'importo della retribuzione;

- all'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

- all'accesso ai servizi aziendali;

- ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL;

- ai diritti sindacali previsti dall'[art. 24, D.Lgs. n. 276/2003](#).

In conformità all'[art. 23, comma 2\), D.Lgs. n. 276/2003](#), il trattamento retributivo così come disciplinato nel presente punto non trova applicazione in relazione ai contratti di somministrazione specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed Enti locali ai sensi e nei limiti dei lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che vengono somministrati presso l'Azienda utilizzatrice che adotta il presente CCNL, impiegati per le fattispecie dell'art. 25 (Somministrazione di lavoro a tempo determinato) non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

Lavoratori dipendenti	Soglie Numeriche				
	Da 0 a 5	Da 6 a 10	Da 11 a 15	Da 16 a 30	Da 31 a 50
Contratti flessibili	1	2	4	6	8

La base di computo per il calcolo dei lavoratori somministrati nello Studio ai sensi del precedente comma è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e dal numero all'atto dell'attivazione dei singoli contratti di somministrazione. A tal fine le frazioni di unità si computano per intero.

Nelle imprese stagionali, in ragione della loro peculiarità, la base di computo viene determinata in via convenzionale dal presente CCNL ed è costituita dal numero dei lavoratori subordinati di somministrazione.

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

[37] Art. 26

L'Azienda utilizzatrice comunica alla RSA ed in mancanza alle OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale il numero dei lavoratori ed i motivi del ricorso alla somministrazione di cui all'art. 25 del presente CCNL. Se ricorrono motivate ragioni d'urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'Impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni mensili, anche per il tramite delle Organizzazioni dei Datori di lavoro al quale aderisce o conferisce mandato, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi. Analogamente la comunicazione andrà effettuata entro il 01 marzo di ogni anno all'Ente Regionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome "ERBOA".

Ai lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui al precedente art. 25 presso l'Azienda utilizzatrice, sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, comprese le prestazioni direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

Le Agenzie di somministrazione debbono versare all'ENMOA il 14% (quattordici per cento) della Paga Base Nazionale, per le ragioni del comma precedente.

I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'Azienda utilizzatrice ai fini dell'applicazione di legge o del presente CCNL.

[38] Art. 27 Il Lavoro Intermittente

È un contratto (tempo determinato od indeterminato) con il quale il lavoratore si pone a disposizione dell'Azienda che può utilizzare la prestazione nei casi individuati dal [D.Lgs. n. 276/2003](#) stipulato nelle seguenti ipotesi:

a. per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo od intermittente e per i casi di svolgimento del lavoro straordinario, per esempio, come:

- guardiani e personale di sorveglianza;

- addetti a centralini telefonici privati;

- fattorini;

b. per prestazioni comunque rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età, ovvero, da lavoratori con più di 45 anni di età che siano iscritti nelle liste di mobilità e

c. per prestazione da rendersi nei fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ed in altri periodi che saranno individuati dalle Parti stipulanti il presente

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

- per "Fine Settimana" il periodo che va dal venerdì dopo le ore 13,00, fino alle ore 6,00 del lunedì;
- per "Ferie Estive" il periodo che va dal primo giugno al 30 settembre;
- per "Vacanze Natalizie" il periodo che va dal sabato precedente al 1° dicembre al sabato seguente il 10 gennaio;
- per "Vacanze Pasquali" il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo alla Pasqua.

Il Datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale le OO.SS. firmatarie del presente CCNL a livello territoriale, il numero dei lavoratori assunti, il tipo dei contratti conclusi, la Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo di ogni anno all'Ente Regionale Bilaterale della regione di competenza ed in sua mancanza all'ENBOA.

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità di cui all'art. 29.

Il lavoratore dipendente intermittente non è computato nell'organico dell'Azienda, ai fini dell'applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell

[39] Art. 28 Trattamento

Il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati ed a parità di mansioni svolte, un trattamento economico complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pe
I trattamenti saranno proporzionati in base alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare:

- a. per le indennità di malattia, infortunio, indennità di maternità e congedi parentali;
- b. per le mensilità o le retribuzioni differite e le ferie. In deroga alle previsioni contrattuali sui periodi minimi di lavoro per la maturazione dei ratei, esse saranno riconosciute nella misura c
52- 52- 21-2)x8);
- c. il TFR sarà calcolato sugli importi effettivamente erogati al netto di eventuali rimborsi spese e delle indennità correlate agli specifici modi della prestazione quali indennità di viaggio, la
maneggio denaro.

[40] Art. 29 L'indennità di disponibilità

Qualora il lavoratore se impegni a restare a disposizione del datore di lavoro in attesa della chiamata, garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità del datore stes
un'indennità di disponibilità che non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile (PBN).

Il preavviso per la chiamata non può essere ordinariamente inferiore a 18 ore prima dell'inizio dell'attività lavorativa. Termini più ridotti potranno essere di volta in volta concordati con il la
di 0,50 euro per ogni ora di riduzione.

Con il contratto individuale, in forma scritta, sarà stabilito l'importo e le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

Il lavoratore che, per malattia od altra causa, sia nell'impossibilità di rispondere alla chiamata, salvo provata impossibilità, deve informare tempestivamente e, comunque, non oltre 18 ore
Se il lavoratore non informa il Datore di lavoro nei termini anzidetti perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo massimo di 15 giorni, salva diversa previsione del contratto in
Nel periodo di temporanea indisponibilità, per qualsiasi causa dovuta, non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata è compreso nella fattispecie dell'assenza ingiustificata.

Il lavoratore quando ha assicurato la disponibilità alla chiamata, non può, senza fondato motivo, rifiutare di fornire la prestazione pena l'azione disciplinare, la perdita dell'indennità e il ris
lavoro.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo delle retribuzioni differite, delle ferie e del TFR.

- Dichiarazione congiunta -

L'indennità di disponibilità è soggetta a contribuzione previdenziale.

[41] Art. 30 Divieti e condizioni

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

1. qualora il datore di lavoro non abbia effettuato la valutazione dei rischi ([D.Lgs. n. 81/2008](#)
);

2. al fine di sostituire lavoratori in sciopero;

3. nel caso in cui il datore abbia proceduto a licenziamento per giustificato motivo oggettivo nelle identiche mansioni, nei 3 mesi precedenti l'assunzione.

Quando sia in corso una sospensione del rapporto o una riduzione dell'orario di lavoro, l'Azienda deve prima verificare tra i dipendenti sospesi o ad orario ridotto se qualcuno ha l'intenzio
relative condizioni.

[42] Art. 31 Lavoro Ripartito

Tenuto presente che la contrattazione aziendale può disciplinare il c.d. contratto di lavoro ripartito, mediante il quale due lavoratori dipendenti svolgono il medesimo lavoro alternandosi ir
rispettivo tempo di lavoro con garanzia d'esecuzione, assumendo in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa.

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

1. i lavoratori a tempo ripartito hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temp
dell'impossibilità della presunzione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posto in capo all'altro obbligato;

2. eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori dipendenti coobbligati sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso de

3. le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori dipendente coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo diversa intesa tra le parti. Tale disposizione non prestatore di lavoro si renda disponibile a adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lav

4. il lavoratore dipendente che stipula un contratto di lavoro ripartito, a parità di mansioni, deve ricevere lo stesso trattamento del prestatore di lavoro subordinato. In caso di licenziament il lavoratore superstita potrà, entro 7 giorni dall'evento, rendersi disponibile ad eseguire l'intera prestazione o proporre, al Datore di lavoro, un candidato alla sostituzione del lavoratore lic

In caso di mancato superamento del periodo di prova da parte del sostituto, l'accordo stipulato si estingue.

Il Datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale la RSA e, in mancanza, le OO.SS. firmatarie il presente Contratto collettivo, a livello territoriale, sull'andamento del ricorso e Analoga comunicazione sarà effettuata, entro il 1° marzo d'ogni anno, all'Ente Regionale Bilaterale o, in mancanza, Nazionale.

[43] TITOLO X - Classificazione del Personale - Quadri - Quadri di Direzione

[44] Art. 32

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 6 (sei) livelli, oltre i Quadri ed i Quadri di Direzione, alla quale corrispondono 8 (otto) livelli retributivi.

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

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

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

[45] Art. 33 Quadri

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla [Legge 13/5/1985, n. 190](#), i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'Azienda nell'ambito delle strategie e programmi Aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e

g) abbiano poteri di discrezionalità decisionali e responsabilità gestionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di Particolare complessità operativa;

h) siano preposti, in condizione di autonomia decisionali, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza pe verificandone la fattibilità economica-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare es

La categoria Quadri è articolata in due categorie:

a. Quadri di Direzione;

b. Quadri.

[46] Art. 34 Quadri di Direzione

Al fine di premiare ed incentivare la permanenza nelle Aziende dei lavoratori dipendenti con altissima professionalità, le Parti ravvisano l'utilità di attivare una figura intermedia tra il quad Tale figura di raccordo tra il personale dipendente e quello dirigenziale è individuata nel quadro di direzione.

Questa qualifica, sfuggendo alla declaratoria di cui all'art. 42 del presente contratto, non è contraddistinta dallo svolgimento di specifiche mansioni o ruoli all'interno del ciclo lavorativo az dall'Azienda, del valore aggiunto apportato dal lavoratore interessato all'interno dell'Azienda.

La qualifica di quadro di direzione è attribuita liberamente dall'Azienda, a quei lavoratori dipendenti che secondo il suo insindacabile giudizio, abbiano maturato le competenze professor obiettivi aziendali.

Trattandosi di una qualifica meritocratica, non è previsto un tempo minimo di permanenza nella qualifica ovvero nel ruolo.

La nomina deve essere comunicata all'interessato in forma scritta, unitamente alla lettera di accordo sui contenuti economici e/o normativi per i quali è prevista la modifica migliorativa ris Al quadro di direzione verrà riconosciuta una retribuzione minima pari alla paga base prevista per i quadri maggiorata del 10%.

Nel computo della maggiorazione retributiva non vanno ricomprese le altre voci che normalmente compongono la retribuzione ordinaria, quali, a titolo di esempio, gli scatti di anzianità, i che possa essere riconducibile a contrattazione collettiva territoriale od aziendale.

Per la definizione dei contenuti economici e contrattuali della qualifica di quadro di direzione è necessaria la certificazione dell'Ente Bilaterale Nazionale o Regionale.

Le Parti convengono che in alcun modo l'attribuzione della qualifica di quadro di direzione possa essere connessa con la diminuzione di qualsiasi tutela prevista dalla legge o dal presen fede il testo del presente contratto.

[47] Art. 35 Indennità di funzione

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di quadro da parte dell'Azienda verrà mensilmente corrisposta, ai lavoratori interessati, un'indennità di funzione pari a euro 180,00 (c

[48] Art. 36 Orario part-time speciale per quadri

Per i Quadri, in deroga, è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato part-time con il limite minimo di 16 ore mensili. L'orario di lavoro dei quadri con contratto di lavoro : minimo 4 ore.

[49] Art. 37 Formazione e aggiornamento

Al fine di garantire il mantenimento degli standards qualitativi e di migliorare la gamma delle lavorazioni e dei servizi, le Aziende favoriranno l'accesso a specifici corsi di formazione per le

Le parti convengono di istituire presso l'ENBOA un Osservatorio Nazionale composto pariteticamente tra CNAI - UCICT, FISMIC-Confsal e FILCOM-Fismic al fine di elaborare indagini e settore, progetti professionali di formazione, aggiornamento e riqualificazione, anche con riferimento a nuove professionalità.

[50] Art. 38 Assegnazione della qualifica

L'assegnazione del lavoratore dipendente alle mansioni superiori di quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva dopo 30 giorni di calendario.

[51] Art. 39 Assistenza sanitaria

A favore dei Quadri compresi nella sfera di applicazione del presente contratto è istituita presso l'ENMOA l'assistenza sanitaria integrativa del Servizio sanitario nazionale. A decorrere dalla data di assunzione dell'ENMOA è fissato nella misura di euro 250,00 (duecentocinquanta/00) da corrispondere una sola volta all'atto dell'assunzione o nomina del quadro, entrambi posti a carico del datore di lavoro. L'assistenza sanitaria per i quadri è gestita dall'ENMOA, fino a quando non diventa operante il FONASI Fondo per l'Assistenza Sanitaria Integrativa, come da Accordo Interconfederale d'Intesa.

[52] Art. 40 Polizza assicurativa

Ai Quadri viene riconosciuta, attraverso apposita polizza assicurativa, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa con l'esercizio delle funzioni svolte.

L'Azienda è tenuta altresì ad assicurare i quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi, conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie funzioni.

[53] Art. 41 Quadri

Appartengono a questo livello i lavoratori, come:

Esemplificazione

1. Capo del personale;
2. Responsabile pubbliche relazioni;
3. Responsabili di filiale operativa
4. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

[54] Art. 42 Impiegati - Operai

Appartengono ai sotto riportati livelli il personale dipendente diverso dalla categoria dei quadri di cui agli artt. 33 e 34 del presente CCNL.

PRIMO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore, nello specifico settore di competenza, esplicano funzioni direttive sovrintendendo a gestione e autonomia di iniziativa.

Capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale, come:

Esemplificazione

1. Account executive nelle agenzie di pubblicità;
2. Analista programmatore;
3. Analista di sistema;
4. Analista sistemista;
5. Analista (statistico esperto che analizza le risposte di questionari lanciati sul web);
6. Application developer (sviluppatore di applicazioni su web - servizi);
7. Application engineer (esperto soluzioni applicative: ERP, CRM e-learning, data mining, data warehousing, search engine marketing);
8. Application consultant (consulente applicativo);
9. Art buyer;
10. Art director nelle agenzie di pubblicità;
11. Blog publisher (responsabile ufficio stampa che pubblica su blog - area di registrazione e dibattito pubblico su internet - aziendale);

- 12. Call Center manager - "project manager" senior;
-
- 13. Capo responsabile settore centro EDP, "operation manager";
-
- 14. Capo servizio di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale e legale;
-
- 15. Communication designer (progettista comunicazionale, progetta gli elementi della comunicazione che costituiscono il sito);
-
- 16. Coordinatore di prodotto nelle aziende di ricerche di mercato;
-
- 17. Copywrite nelle agenzie di pubblicità;
-
- 18. Data base designer & administrator (progettista e amministratore di banche dati);
-
- 19. Data base designer (progettista di banche dati);
-
- 20. Direttore con responsabilità di più agenzie di scommesse con compiti di controllo gestione;
-
- 21. Esperto di sviluppo organizzativo;
-
- 22. Gerente o capo di officina o di sede assistenziale con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa;
-
- 23. Grafico (progettista del designer);
-
- 24. help desk (specialistico di seconda risposta);
-
- 25. Information system auditor (gestione della sicurezza, delle aree di competenza e della profilazione e dell'autenticazione);
-
- 26. Interactive account (propone format interattivi), interactive art;
-
- 27. Internai auditor (controllo qualità del team di progetto);
-
- 28. IT architect (esperto di soluzioni architetture);
-
- 29. Media planner nelle agenzie di pubblicità;
-
- 30. Marketing information (operatore di marketing che si occupa dei contenuti);
-
- 31. Media, media planner;
-
- 32. Multimedia designer (progettista di soluzioni multimediali - utilizzo di più mezzi di comunicazione);
-
- 33. Multimedia programmer (programmatore di soluzioni multimediali);
-
- 34. Network architect, application architect (architetto di reti e soluzioni applicative);
-
- 35. Network engineer (sistemista di reti);
-
- 36. Presales consultant (consulente di prevendita di soluzioni informatiche);
-
- 37. Producer-tv-cine-radio nelle agenzie di pubblicità;
-
- 38. Produttore stampa (produce su stampa manifesti, adverting);
-
- 39. Producer - TV - cine - radio nelle agenzie di pubblicità;
-
- 40. Product manager;
-
- 41. Public relation executive nelle agenzie di pubblicità;
-
- 42. progress (multimediale);
-
- 43. Research executive nelle agenzie di pubblicità;
-
- 44. Researcher (ricercatore esperto, è in grado di svolgere autonomamente una ricerca e intrattiene direttamente i rapporti con il cliente);
-
- 45. Responsabile commerciale nelle Aziende di informatica;
-
- 46. Responsabile commerciale testate nelle concessionarie di pubblicità con compiti di promozione, coordinamento, supporto e controlli produttori;
-
- 47. Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
-
- 48. Responsabile marketing nelle aziende di pubblicità;
-

- 49. Responsabile ricerche di mercato nelle aziende di pubblicità;
-
- 50. Responsabile ufficio studi nelle aziende di pubblicità;
-
- 51. Responsabile di area: coordina e gestisce l'attività di più agenzie effettuando il relativo controllo di gestione;
-
- 52. Responsabile quotista: colui che elabora le quote di apertura e garantisce il monitoraggio del gioco e l'eventuale riallineamento delle quote giocate.
-
- 53. Responsabile di prodotto;
-
- 54. Responsabile di progetto - capo progetto;
-
- 55. Responsabile formazione;
-
- 56. Responsabile marketing;
-
- 57. Responsabile marketing nelle aziende di pubblicità;
-
- 58. Responsabile pubbliche relazioni nelle aziende di pubblicità;
-
- 59. Responsabile ricerca e sviluppo (R&S) in imprese di servizi di informatica (elaborazione statistica informatica dei dati di ricerca);
-
- 60. Responsabile ricerche di mercato nelle aziende di pubblicità;
-
- 61. Responsabile sicurezza IT;
-
- 62. Responsabile sistema qualità;
-
- 63. Responsabile ufficio studi nelle aziende di pubblicità;
-
- 64. Responsabile vendite;
-
- 65. Response center engineer (specialista di supporto tecnico);
-
- 66. Revisore contabile, consulente di direzione aziendale, internal auditor (controllo qualità del team di progetto), information system auditor (si occupa della gestione della sicurezza, dell'autenticazione);
-
- 67. Sales assistant (esperto di vendita e ricerca clienti);
-
- 68. Security consultant (esperto sicurezza dati e procedure);
-
- 69. Sistemista;
-
- 70. Sistemista di reti;
-
- 71. Software design engineer (esperto di progettazione software);
-
- 72. Software engineer (ingegnere di sviluppo software che utilizza ad esempio linguaggi di programmazione come Java, Visual C++, Visual basic, Visual C#);
-
- 73. Staff advisor (consulente di direzione aziendale);
-
- 74. Statistico esperto;
-
- 75. Strategic account planner;
-
- 76. System & network administrator (amministratore di sistemi e reti);
-
- 77. System engineer (ingegnere dei sistemi di rete, e dei firewall);
-
- 78. Tecnico stampa responsabile di un servizio produzione nelle agenzie di pubblicità;
-
- 79. Traffic (multimediale, si occupa dei flussi comunicazionali);
-
- 80. Visual designer (progettista degli aspetti visuali delle applicazioni);
-
- 81. Visual programmer (programmatore degli elementi visuali delle applicazioni);
-
- 82. Visualizer (multimediale).
-
- 83.. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
-
-
-

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguate esperienze ed i lavoratori operativi nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e teorico-pratica.

Esemplificazioni

- 1. Amministratore di banche dati;
- 2. Analista CED;
- 3. Assistente: alle vendite, analista ITC, art director nelle agenzie di pubblicità, commerciale, copywriter, marketing, media planner nelle agenzie di pubblicità, revisore contabile, sistemista;
- 4. Bilancista (colui che dal bilancio di verifica compie autonomamente tutte le rettifiche necessarie per la redazione del bilancio di esercizio, civilistico e fiscale);
- 5. Capo ufficio tecnico od amministrativo;
- 6. Capo laboratorio geologo;
- 7. Consulente di direzione aziendale; EDP auditor;
- 8. Executive: account, application developer, art buyer, art, copy writer, grafico, information system auditor, interactive account, interactive art, interactive project manager, internal auditor (colui che controlla l'andamento del lavoro del produttore TV, progress, staff advisor, researcher (ricercatore, è in grado di svolgere una ricerca), strategie planner, traffic, visualizer, web editor, web developer; Responsabile di agenzia con autonomia ed iniziativa nell'ambito delle procedure Aziendali e delle direttive impartite;
- 9. Igienista dentale munito del relativo titolo di Azienda;
- 10. Impaginatore di concessionarie di pubblicità che definisce il menabò di impaginazione del giornale;
- 11. Internal auditor;
- 12. Laureato addetto ai prelievi, all'istologia, alla microscopia clinica, alla lettura degli elettrocardiogrammi, alla lettura di elettroencefalogrammi, alla batteriologia, alla chimica clinica;
- 13. Operation manager junior;
- 14. Organizzatore traffic (progresso) nelle agenzie di pubblicità;
- 15. Professional junior (area parcheggi);
- 16. Programmatore analista;
- 17. Programmatore di pubblicità cinema nella concessione di pubblicità;
- 18. Programmatore analista - Analista di costi Aziendali;
- 19. Progettista disegnatore;
- 20. Project manager junior; Responsabile della formazione;
- 21. "Project manager" junior;
- 22. Responsabile area formazione professionale;
- 23. Responsabile scommesse colui che: gestisce un'agenzia con autonomia ed iniziativa nell'ambito delle procedure Aziendali e delle direttive impartite;
- 24. Responsabile di struttura (area parcheggi);
- 25. Segretario di direzione con mansioni di concetto;
- 26. Segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;
- 27. Specialista di prodotto;
- 28. Supervisore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
- 29. Supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerche di mercato;
- 30. Supervisor;
- 31. Tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità.
- 32. Altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

Appartengono a questo livello i lavoratori (operai specializzati) che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecniche e coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti.

Esemplificazioni

- 1. Addetto all'elaborazione di schede pilota per lo sviluppo meccanografico delle paghe;
- 2. Addetto alle ispezioni ipotecarie e catastali;
- 3. Addetto alle visite immobiliari con delega di trattativa;
- 4. Addetto alle elaborazioni di situazioni patrimoniali e contabili, bilanci di verifica e relazioni;
- 5. Addetto all'amministrazione del personale delle aziende in forma autonoma e completa;
- 6. Addetto alla selezione del personale con screening dei candidati e proposte per le assunzioni;
- 7. Addetto alla visura presso l'U.T.E., la Conservatoria registri immobiliari e gli uffici tecnici comunali;
- 8. Addetto EDP senior;
- 9. Analista chimico;
- 10. assistente di ricerca;
- 11. Assistente di Azienda odontoiatrica;
- 12. Capo squadra di addetti al controllo della sosta;
- 13. Capo sala operativa;
- 14. Capo squadra di unità tecnico-manutentiva;
- 15. Capo unità operativa;
- 16. Conducente di autotreni e di autoarticolati;
- 17. Contabile di concetto;
- 18. Corrispondente in lingue estere;
- 19. Disegnatore, progettista, con mansioni di rilevamento e/o sviluppo di particolari esecutivi;
- 20. Formazione professionale - coordinatore formazione;
- 21. Formazione professionale: formatore/esperto;
- 22. Formazione professionale: progettista;
- 23. Formatore;
- 24. gestore di applicazioni;
- 25. Infermiere professionale;
- 26. Investigatore privato;
- 27. Odontotecnico;
- 28. Operatore meccanografico;
- 29. Operatore specialista di processi nelle Aziende di ricerca di mercato;
- 30. Operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità: tecnico cine-TV; tecnico proiezione;
- 31. Operatore di elaboratore con controllo di flusso;
- 32. Operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
- 33. Operaio specializzato super;
- 34. Programmatore;
- 35. Programmatore minutatore di programmi - web developer;

- 36. Pompista capo piazzale;
- 37. Primanotista e codificatore;
- 38. Programmatore minutatore di programmi - web developer;
- 39. Rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;
- 40. Scheduler flussista;
- 41. Sportellista nelle concessionarie di pubblicità;
- 42. Redattore rapporti informativi con ampia discrezionalità di valutazione;
- 43. Report specialist senior;
- 44. Segretario di concetto;
- 45. Segretario unico che svolge, in piena autonomia e sulla scorta di particolari esperienze, mansioni promiscue di concetto e d'ordine;
- 46. Team leader - Coordinatore; Terapista di riabilitazione;
- 47. Tecnico di laboratorio;
- 48. Tecnico radiologo;
- 49. Traduttore ed interprete;
- 50. Tecnico commerciale;
- 51. Tecnico formazione clienti;
- 52. Tecnico marketing.
- 53. Viaggiatore - Piazzista;
- 54. Vice responsabile di agenzia scommesse, colui che: collabora e coadiuva l'attività del responsabile di agenzia, assumendone le relative funzioni in caso di assenza;
- 55. Altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

QUARTO LIVELLO

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

Esemplificazioni

- 1. Addetto all'accettazione clienti, registrazione dati, consegna referti clinici;
- 2. Accompagnatori alle visite immobiliari;
- 3. Addetti, anche a servizi esterni per il disbrigo di commissioni presso enti, istituti ed uffici sia pubblici che privati;
- 4. Addetti ad attività prevalente di ausiliario alla sosta (art. 17, co., 132, Legge 15/5/1997, n. 127);
- 5. Addetti alla manutenzione per interventi di carattere non ordinario sulle attrezzature e sugli impianti di parcheggio;
- 6. Addetto quote, colui che: predispone e trasmette alle agenzie ed ai terzi il materiale funzionale alla corretta applicazione delle quote elaborate e/o approvate dai quotisti di I livello;
- 7. Addetto EDP junior (installazione e manutenzione software ed hardware);
- 8. Addetto al controllo della qualità del servizio;
- 9. Autista - Viaggiatore - Piazzista;
- 10. Addetto di segreteria con mansioni d'ordine;
- 11. Addetto alla segreteria con mansioni esclusivamente d'ordine che tengano conto anche dei contatti informativi con la clientela;
- 12. Addetto alla compilazioni di scritture elementari e/o semplificate di registri e repertori obbligatori;
- 13. Addetti alla segreteria con cumulo di mansioni esclusivamente d'ordine che eventualmente tengono contatti informativi con la clientela;

- 14. Addetto al back office commerciale;
-
- 15. Addetto al controllo qualità dati;
-
- 16. Addetto all'attivazione clienti;
-
- 17. Assistente di Azienda odontoiatrica;
-
- 18. Allestitore esecutivo di vetrine e display;
-
- 19. Centralinista telefonico;
-
- 20. Contabile d'ordine;
-
- 21. Controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;
-
- 22. Controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;
-
- 23. Esecutore prove di laboratorio;
-
- 24. Investigatore privato;
-
- 25. Hostess senza conoscenze linguistiche;
-
- 26. Junior traduttore e interprete;
-
- 27. Operatore di processo nelle aziende di ricerca di mercato;
-
- 28. Operatore meccanografico;
-
- 29. Operaio specializzato;
-
- 30. Operatore sala macchine per le imprese dell'informatica: colui che coordina l'attività degli operatori, rispondendo direttamente di tutte le attività previste per gli stessi, sia per il funzionamento che per la collaborazione dei gestori delle procedure, nella gestione delle situazioni anomale, interviene personalmente per la rapida soluzione dei problemi, controlla l'attività del personale, sia di sala macchine che di input/output, assicura l'efficienza delle macchine, è responsabile della sicurezza in sala macchine; ne vieta l'ingresso alle persone non autorizzate dal capo centro;
-
- 31. Pittore o disegnatore esecutivo.
-
- 32. Pittore o disegnatore esecutivo.
-
- 33. Primanotista d'ordine;
-
- 34. Redattore;
-
- 35. "Report specialist" junior;
-
- 36. Referente di sala, colui che: referente funzionale dell'attività di preparazione della sala per l'accettazione scommesse e degli addetti alla ricezione e pagamento delle giocate e delega la gestione della sala a quota fissa;
-
- 37. Stenodattilografo;
-
- 38. Schedarista;
-
- 39. Tosatore
-
- 40. Altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.
-
-

QUINTO LIVELLO

- Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono lavori comuni per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze di capacità tecnico-pratiche, comunque acquisite.

Esemplificazione

- 1. Addetti alla manutenzione ordinaria delle attrezzature e della segnaletica;
-
- 2. Addetti alla rimozione e bloccaggio dei veicoli;
-
- 3. Addetto alla compilazione di scritture elementari e/o registri e repertori obbligatori;
-
- 4. Addetti al controllo della sosta in superficie e in struttura;
-
- 5. Addetti alla movimentazione e regolazione dei flussi auto nei parcheggi;
-

- 6. Addetto alla Segreteria;
- 7. Archivista;
- 8. Codificatore;
- 9. Codificatore (traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);
- 10. Dattilografo;
- 11. Informatore negli istituti di informazioni commerciali;
- 12. Operatore cali-center, in audio e/o in video;
- 13. Operatore di controllo per IP;
- 14. Operatore di macchine perforatrici e verificatrici;
- 15. Schedarista;
- 16. Sportellista;
- 17. Altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

SESTO LIVELLO

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche, come:

Esemplificazioni

- 1. Addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici;
- 2. Addetti alla custodia e semplice sorveglianza;
- 3. Fattorino;
- 4. Garzone;
- 5. Operaio comune;
- 6. Usciere;
- 7. Altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

RIEPILOGO DELLE CATEGORIE NEI RISPETTIVI LIVELLI

Classificazione	Qualifiche	
Quadri di Direzione	Figura intermedia tra il quadro ed il personale dirigente (art. 34 CCNL)	
Quadro	Quadro (art. 33 CCNL)	
Livello I	Impiegato con funzioni direttive S	
Livello II	Impiegato con funzioni direttive	
Livello III	Impiegato di concetto S	
Livello IV	Impiegato di concetto	
Livello V	Impiegato d'ordine	
Livello VI	Impiegato esecutivo	

Agli effetti della interpretazione e dell'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro la dizione "lavoratore e/o dipendente" s'intende indicativa delle categorie impiegati. Per le clausole che interessano una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate, di impiegati od operai.

- Dichiarazione congiunta -

La terziarizzazione dell'economia porta una continua evoluzione ed espansione di nuove attività nel settore terziario - terziario avanzato - ed una sempre più capillare strutturazione del lavoro professionale non sempre riconducibili alla tradizionale classificazione del personale già compresi nel presente CCNL.

Nasce, così, la necessità di procedere ad un approfondimento finalizzato all'integrazione della sfera di applicazione del presente CCNL e della classificazione generale del personale, tenendo conto delle esigenze emergenti del settore.

Le Parti convengono di affidare l'attuazione di quanto sopra, ad un'apposita Commissione.

[55] TITOLO XI - Lavoratori di prima assunzione o destinatari di qualifica superiore

[56] Art. 43

Al fine di favorire la mobilità verticale, le Parti hanno concordato quanto segue:

A. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato, con più di ventinove anni di età e destinati ai livelli V e IV, per acquisire le necessarie competenze professionali e conoscenze specifiche potranno essere inizialmente inquadrati, per i periodi massimi di effettivo lavoro indicati nella seguente tabella, nel livello, o nei livelli, immediatamente inferiore/i rispetto a quelli riferibili d'Approdo, pur coincidenti con quelle svolte nella fase d'apprendimento.

Livello di inquadramento	Livello di approdo	Periodo
VI Livello	V Livello	18 mesi
V Livello	IV Livello	28 mesi

Le qualificazioni potranno essere consecutive e cumulative nel senso che un lavoratore assunto al VI livello, con profilo professionale di IV livello, acquisirà entro 18 mesi il V livello ed er Il trattamento economico e normativo sarà quello del livello d'inquadramento. Superato il periodo di prova ed i termini massimi che precedono, la progressione di carriera spettante per le posticipata per altre cause o ragioni.

Tutto quanto sopra previsto dovrà essere riportato nel contratto d'assunzione.

B. Inoltre, al fine di favorire la crescita professionale interna all'Azienda, è possibile istituire un percorso formativo, per fare acquisire al lavoratore già in forza, nei tempi programmati, la p Tale percorso formativo è destinato ai collaboratori che svolgevano mansioni di V o di IV livello, rispettivamente destinatari del IV o del III livello.

Entrambi i casi che precedono richiedono la preventiva compilazione di un Progetto formativo, conforme al progetto predisposto dall'Ente Bilaterale, nel quale s'indicheranno le mansioni i modi di formazione e di verifica (compresi i tempi ed i contenuti d'eventuali verifiche intermedie).

Il Progetto, per essere inoppugnabile, dovrà ottenere il preventivo consenso del lavoratore congiuntamente all'approvazione dell'Ente Bilaterale.

Risolte positivamente le verifiche previste, il collaboratore avrà diritto al livello superiore dalla data di decorrenza prevista nel progetto e, in ogni caso, entro mesi tre dalla positiva verifica normativo.

[57] TITOLO XII - Tabelle Retributive

[58] Art. 44

Ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale, corrisponde un valore di retribuzione nazionale mensile, come sotto indicato:

Classificazione del personale	Contingenza	Minimo al 1/7/2011	Aumenti al 1/7/2012	Indennità di funzione (NOTA 1)
Livelli	(a)	(b)	-	-
Quadro Direzione	542,28	1.167,72	125,00	180,00
Quadro	542,28	1.167,72	125,00	180,00
I	526,79	1.033,10	110,00	--
II	521,62	937,11	90,00	--
III	518,01	775,75	85,00	--
IV	514,91	681,80	70,00	--
V	512,33	593,74	50,00	--
VI	502,33	570,00	45,00	--
Operatore Vend. 1	518,01	711,00	85,00	--
Operatore Vend. 2	514,91	582,09	70,00	--

Classificazione del personale	Aumenti al 1/7/2013	Paga Base Nazionale al 1/7/2013	Indennità Sostitutiva 2° livello 1/7/2014 (NOTA 2)
Livelli	-	(c)	-
Quadro Direzione	125,00	2.140,00	
Quadro	125,00	2.140,00	
I	110,00	1.779,89	
II	90,00	1.638,73	
III	85,00	1.463,76	
IV	70,00	1.336,71	
V	50,00	1.206,07	
VI	45,00	1.162,33	
Operatore Vend. 1	85,00	1.399,01	
Operatore Vend. 2	70,00	1.237,00	

- Nota 1 -

Indennità di funzione Quadro - Quadro di Direzione.

- Nota 2 -

Indennità Sostitutiva di secondo livello - Vedere art. 150 del CCNL.

Agli effetti dell'interpretazione e dell'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro la dizione "lavoratore e/o dipendente" s'intende indicativa delle categorie impiegati e Per le clausole che interessano una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate, di impiegati od operai.

Il significato dei vari termini di retribuzione indicati nel presente CCNL. sono:

a. per "Contingenza" s'intendono gli importi indicati con la lettera a) della colonna della tabella sopra riportata:

b. per "Minimo Tabellare" s'intendono gli importi contrassegnati con la lettera b), della colonna della tabella sopra riporta

c. per "Paga Base Nazionale" s'intendono gli importi contrassegnati con la lettera c) delle colonne della tabella sopra riportata;

d. per "Retribuzione di Fatto" s'intende la somma percepita dal lavoratore, comprensiva di: paga base nazionale, eventuali scatti di anzianità e terzi elementi.

- Avviso comune -

Considerato l'obiettivo di favorire l'accesso al Turismo Sociale, in ambito nazionale, le Parti s'impegnano a richiedere al Governo che le eventuali somme erogate ai dipendenti a titolo la formare reddito del lavoratore dipendente, così come i buoni acquisto di servizi, di merci prodotte o vendute dallo stesso Datore di lavoro.

[59] TITOLO XIII - Mansioni promiscue - Mutamento mansioni - Jolly

[60] Art. 45

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 abbiano rilievo sensibile e prevalente, sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

[61] Art. 46

Al lavoratore dipendente che viene normalmente adibito, per oltre due mesi, a mansioni per le quali è prevista una retribuzione superiore a quella che percepisce, deve essere corrisposta Qualora l'esercizio delle mansioni si prolunghi oltre quattro mesi consecutivi, il dipendente deve essere inquadrato nella categoria superiore salvo che la temporanea assegnazione a mansioni di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

[62] Art. 47

Vengono considerati Jolly quei lavoratori dipendenti cui l'Azienda non assegna una specifica mansione, per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero L'inquadramento dei jolly sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

[63] TITOLO XIV - Assunzione - Documentazione - Visita medica

[64] Art. 48

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

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

a. data di assunzione e luogo dove il lavoratore è destinato a svolgere la prestazione;

b. la durata del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;

c. la durata del periodo di prova;

d. la qualifica ed il livello d'inquadramento;

e. il trattamento economico iniziale;

f. il CCNL applicato.

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

[65] Art. 49

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

1. carta d'identità od altro documento equipollente;

2. documenti relativi alle assicurazioni sociali per i dipendenti che ne sono in possesso;

3. libretto di "indennità sanitaria" 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;

8. certificati, 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.

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

Se si tratta di lavoratore 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.

[66] Art. 50

Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima dell'assunzione, a visita medica per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui è destinato. Egualmente potrà essere sottoposto a visita medica, a cura di gabinetti medici o di analisi specializzati, gestiti da Enti pubblici o universitari, allorché il lavoratore dipendente contesti proprie mansioni o ad espletarne altre che non siano compatibili, per maggior gravosità con la propria idoneità fisica.

Il Datore di lavoro ha la facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di Enti pubblici o da istituti specializzati di diritto pubblico.

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

[67] Art. 51

In considerazione di quanto disposto dall'[art. 25, comma 2 della Legge n. 223 del 23/7/1991](#), non sono computati ai fini della determinazione delle quote di riserva:

a. le assunzioni dei lavoratori con qualifiche ricomprese nei livelli primo e secondo;

b. le assunzioni dei lavoratori con qualifiche ricomprese nei livelli terzo, quarto e quinto a condizione che abbiano già prestato servizio presso Aziende del medesimo settore ovvero che : professionali attinenti alle mansioni da svolgere.

[68] TITOLO XV - Periodo di prova

[69] Art. 52

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

Livello	Periodo di prova
Quadro di direzione - Quadro	120 giorni di effettiva prestazione lavorativa
1° livello	60 giorni di effettiva prestazione lavorativa
2° e 3° livello	45 giorni di effettiva prestazione lavorativa
4° e 5° livello	30 giorni di effettiva prestazione lavorativa
6° livello	15 giorni di effettiva prestazione lavorativa

Nel corso del periodo di prova ed al termine dello stesso, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le Parti, senza obbligo di preavviso, ma con diritto al trattamento di fine rapporto. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle Parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore s'intenderà confermata ed il periodo stesso sarà computato nell'anzianità. Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'[art. 10 della legge n. 604](#)

[70] TITOLO XVI - Orario di lavoro

[71] Art. 53

La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità delle Aziende è fissata in 40 (quaranta) ore settimanali e di norma di 8 (otto) ore giornaliere, che può essere distribuita. In quest'ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, di norma entro le ore 13 del sabato.

Esemplificazione:

a. orario di lavoro su 5 (cinque) giorni - Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore, si realizza attraverso la prestazione di 5 (cinque) giornate lavorative nei giorni dal lunedì al venerdì;

b. orario di lavoro su 6 (sei) giorni - Tale forma di articolazione si realizza attraverso la redistribuzione in sei giornate lavorative dell'orario settimanale che resta sempre di 40 (quaranta) ore. La giornata lavorativa avverrà entro le ore 13 (tredici) del sabato.

La durata massima dell'orario di lavoro è fissata in 48 ore medie settimanali, comprese le ore straordinarie, calcolate su un periodo di 12 (dodici) mesi, così come previsto dall'[art. 4, comma 1 del D.Lgs. n. 151 del 26/9/2001](#). Ad esso è commisurata la retribuzione.

Per lavoro effettivo s'intende ogni attività che richiede un'applicazione assidua e continuativa, conseguentemente non sono comprese nella dizione di cui sopra quelle occupazioni che richiedono lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, comunque tutto quanto previsto dall'[art. 5 del R.D. n. 1955 del 10/9/1923](#). Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante 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.

La durata normale di lavoro per il lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa di cui all'art. 54 è fissato nei limiti previsti dalle leggi vigenti.

La distribuzione dell'orario di lavoro non potrà essere suddivisa in più di tre frazioni. In relazione alle particolari esigenze delle Aziende, al fine di migliorare il servizio ai consumatori, con l'orario complessivo annuale di lavoro, pari a 40 (quaranta) ore settimanali per 52 settimane annue, potrà essere distribuito nel corso dell'anno, con un aumento settimanale di 12 (dodici) all'anno. Il recupero dovrà essere effettuato nei periodi di minor lavoro o retribuito con una maggiorazione del 10% (dieci per cento).

La contrattazione Territoriale od Aziendale potrà disciplinare la possibilità, per il lavoratore, di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una determinata fascia, ass (Flex-time).

Diverse condizioni sono demandate alla contrattazione integrativa Territoriale od 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 intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

Durante l'orario di lavoro il lavoratore dipendente non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'Azienda senza esserne autorizzato.

Il 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 e disposizione del Datore di lavoro.

Le Parti, per quanto concerne la flessibilità di cui al presente articolo, attuano una fattispecie di orario multiperiodale ai sensi del D.M. del 30/8/1999 e successive integrazioni o modificazioni.

- Dichiarazione congiunta -

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 straordinario dell'orario di lavoro per favorire l'occupazione con il maturarsi delle condizioni di rilancio del settore.

[72] Art. 54

Per quelle occupazioni che richiedono, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, inservienti, centralinisti, personale addetto agli addetti alla conduzione di piscine ed al controllo dei bagnanti ed altri eventuali profili individuati dall'Ente Bilaterale sull'interpretazione contrattuale), la durata dell'orario di lavoro normale d'assunzione di 40 o di 48 ore ordinarie.

Tali lavoratori discontinui, a norma dell'art. 16 del D.Lgs. 66/2003, sono esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina legale della durata settimanale dell'orario di lavoro.

Pertanto, il presente CCNL prevede, per tali lavoratori, il tetto massimo medio settimanale di lavoro (ordinario e straordinario), sempre calcolato nell'arco di 12 mesi, pari a 60 ore settimana contratto d'assunzione in tali termini e sia stata esplicitamente accettata dal lavoratore con apposizione di doppia firma, così come previsto per le clausole c.d. "vessatorie".

Per il lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia, una volta superato l'orario di lavoro normale di 45 ore settimanali, decorre la qualificazione straordinaria prime 8 ore (45-50) e del 20% per le ore eccedenti.

[73] TITOLO XVII - Personale non soggetto a limitazione di orario

[74] Art. 55

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 R.D.L. n. lavoro i lavoratori 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 con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi che riveste la qualifica di "Quadro" o di "Impiegato di I o di II livello", della classificazione di cui all'art. 32 del presente contratto.

La Paga Base Nazionale Conglobata del personale direttivo già comprende la retribuzione di eventuale lavoro supplementare o straordinario effettuato nei giorni lavorativi, nei limiti della Salvo il caso di recupero, il lavoro straordinario eccedente i predetti limiti o svolto nei giorni di riposo o nei giorni festivi dovrà essere retribuito con le maggiorazioni contrattuali.

[75] TITOLO XVIII - Orario di lavoro dei minori

[76] Art. 56

Per l'orario di lavoro dei minori di età si applicano le norme di Leggi vigenti.

L'orario di lavoro dei predetti minori, non può durare senza interruzione più di 4,30 ore (quattro ore e trenta minuti).

Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4,30 ore (quattro ore e trenta minuti), deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di almeno 30 (trenta) minuti ai sensi della legge integrazioni.

L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti non è cumulabile con le interruzioni sopra previste.

L'interruzione di maggior durata assorbe quella di minor durata.

L'orario e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte insieme agli altri orari.

[77] TITOLO XIX - Lavoro domenicale - festivo - notturno

[78] Art. 57

Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione del 6% (sei per cento) da calcolarsi sulla paga di 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.

[79] Art. 58

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale.

[80] Art. 59

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 20% (venti per cento), da calcolarsi sulla paga base nazionale.

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 d

[81] TITOLO XX - Lavoro straordinario

[82] Art. 60

Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale giornaliero sono considerate lavoro straordinario.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del Datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, nel limite di 160 (centosessanta) ore annue, straordinario ove non sia autorizzato dal Datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base nazionale, per i lavoratori ai quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

1. 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41.a (quarantunesima) alla 48.a (quarantottesima) ora settimanale;

2. 25% (venticinque per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48.a (quarantottesima) ora settimanale;

3. 35% (trentacinque per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;

4. 40% (quaranta per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;

5. 50% (cinquanta per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario straordinario in retribuzione ordinaria.

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

[83] TITOLO XXI - Lavoro a tempo determinato

[84] Art. 61

La stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato deve risultare da un atto scritto e la mancanza dell'apposizione del termine di scadenza deve considerarsi assunzione a tempo in Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine in tutti i casi rientranti nella previsione di cui all'[art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001](#) e della [Legge 133/2008](#), la stipula è consentita n

1. incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, nonché installazione e colla

2. punte di più intensa attività, derivanti da richieste di mercato che non siano possibili evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle la
turni di lavoro aggiuntivi;

3. esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;

4. esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels);

5. operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;

6. attività stagionali come definite al punto e) del successivo articolo "Durata massima - deroghe -precedenze", ivi comprese quelle definite dal [D.P.R. n. 1525/1963](#) e successive modifici

7. nelle fasi di avvio di nuove attività, conseguenti a nuovi investimenti. Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7, lett. a), dell'[art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001](#), per fase di avv
18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva. Per fase di avvio di nuove attività s'intende, altresì, quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione, che potrà durare fino a 12
accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con [D.P.R. 6 marzo 1978 n](#)

8. sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettative e comunque in tutti i casi in cui l'Azienda sia tenuta alla conservazione del posto di lavoro, con indicazione del nome del lav

9. sostituzione di lavoratori part-time a tempo determinato, nonché dei lavoratori di cui all'ultimo comma dell'[art. 10 del D.Lgs. 368/2001](#);

10. utilizzazione di figure professionali specializzate o sperimentali, che non sia possibile occupare stabilmente, non assumibili (per età, livello di inquadramento o durata dell'incarico) co

11. fabbisogni connessi a temporanee esigenze amministrative e/o burocratico-commerciali e/o tecniche;

12. sperimentazione, per un periodo massimo di sei mesi, di nuovi modelli di orario di lavoro, che presuppongano ulteriore personale rispetto a quello in servizio.

[85] Art. 62 Durata massima - Deroghe - Precedenze

In applicazione dei commi da 4 bis a 4 sexies dell'[art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001](#):

a) il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso Datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i trentasei mesi comprensivi di prorog
interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro; superato tale periodo il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato;

b) in deroga a quanto disposto dal precedente punto a), in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'[art. 5, comma 4-bis, terzo periodo del D.Lgs. n. 368/2001](#), come modificato dalla [L. termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro rappresentante di una delle organizzazioni sindacali cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato \(ed. deroga "assistita"\);](#)

c) la successione dei contratti a tempo determinato di cui all'[art. 5, comma 4-bis del D.Lgs. n. 368/2001](#), come modificato dalla [Legge n. 247/2007](#) e dalla [Legge n. 133/2008](#), non trova a [D.P.R. n. 1525/1963](#) e successive modifiche ed integrazioni, anche per le stagionalità legate alla disponibilità delle materie prime e/o di consumo, fortemente condizionate dalla domande esigenze ben definite dell'organizzazione tecnico-produttiva ed a caratteristiche del tutto peculiari del settore merceologico dell'Azienda, quali le attività produttive concentrate in periodi di un'intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche e alle variazioni climatiche o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e fe periodo di tempo limitato.

Per l'individuazione delle attività di cui sopra:

1. alle ragioni climatiche vanno ricondotte le attività finalizzate a rifornire i mercati dei prodotti il cui consumo è concentrato in particolari periodi (caldi o freddi), in ragione delle abitudini e prodotti;

2. alle ricorrenze di eventi e festività vanno ricondotte le occasioni civili, religiose e della tradizione popolare, che determinano un incremento dei consumi;

3. alle iniziative promo-pubblicitarie vanno ricondotte le attività finalizzate a qualificare il prodotto con confezioni particolari e/o modalità espositive espressamente dedicate.

Quando ricorrano i periodi di maggiore produzione riconducibili alle fattispecie sopra individuate, per cui occorra procedere all'assunzione temporanea di lavoratori, è necessario che il ricorso sia strettamente necessario.

Nell'arco dello stesso ciclo di attività stagionale non è consentito superare una durata massima complessiva di otto mesi per ogni singolo contratto, comprese le eventuali proroghe.

Resta ferma la facoltà delle Parti a livello nazionale di integrare o modificare le disposizioni di cui sopra, anche a seguito delle richieste derivanti dal livello aziendale:

a. il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa Azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza sul Datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al Datore del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro;

b. il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso Datore di lavoro per le medesime attività, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al Datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

[86] Art. 63 Ferie e tredicesima

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la tredicesima mensilità, saranno corrisposte e frazionate per 365esimi, quanti sonori giorni di durata del rapporto a termine.

Per le festività abolite cadenti nel periodo di lavoro determinato si fa riferimento all'art. 140 del presente contratto.

[87] Art. 64 Trattamento di fine rapporto

Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il trattamento di fine rapporto previsto dal presente CCNL.

- Nota a verbale n. 1 -

In applicazione del comma 7 dell'[art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001](#), sono esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati con riferimento a situazioni di difficoltà occorrenti. Le parti firmatarie del presente contratto demandano alle proprie strutture territoriali.

- Nota a verbale n. 2 -

Fermo restando quanto previsto dalla vigente legislazione in materia di contratto a tempo determinato, le Parti, in sede Aziendale e/o territoriale, potranno valutare l'opportunità di individuare le attività di cui al comma 7, [art. 10 del D.Lgs. n. 368/2001](#) e riconducibili alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo e sostitutivo di cui all'art. 1 del medesimo decreto.

[88] Titolo XXII - Lavoro parziale o part-time - Part-time post partum - Genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti

[89] Art. 65

Le Parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e rispondente alle esigenze del mercato, il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa con orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio può essere di tipo:

a) orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;

b) verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;

c) misto, quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto.

[90] Art. 66 Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

a) l'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale consegue alla volontarietà di entrambe le parti (Azienda e Lavoratore), tale volontà deve risultare da atto scritto nel quale devono essere indicati l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base dell'orario previsto per il personale a tempo pieno;

b) nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time verticale o misto). Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno un mese lavorato e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno un mese lavorato e prestazione lavorativa comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, una maggiorazione retributiva dell'8% (otto per cento);

c) in considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente CCNL, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori consentita, con il consenso del lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 25% del normale orario di lavoro annuo. Tale lavoro supplementare, verrà con maggiorazione del 10% (dieci per cento). Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni pattuite; tali prestazioni sono retribuite con le maggiorazioni stabilite per il personale a tempo pieno dall'art. 60 del CCNL;

d) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, detta richiesta da parte del lavoratore è esigibile compiacendo. La quale, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale darà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali.

Nell'ambito del Sistema di Informazione del presente CCNL verranno forniti i dati sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare. I lavoratori affetti da gravi patologie che comportano una ridotta capacità lavorativa accertata dalla Commissione medica istituita presso il servizio sanitario pubblico competente, hanno il diritto di essere assunti a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

[91] Art. 67

Il rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati i seguenti elementi:

1) il periodo di prova per i nuovi assunti;

2) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità da ricondurre ai regimi d'orario esistenti in Azienda. La prestazione individuale sarà fissata tra Datore di lavoro e lavoratore.

- Aziende che occupano complessivamente fino a 30 dipendenti

a) 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;

b) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;

c) 532 ore, nel caso di orario ridotto al normale orario annuale;

- Aziende che occupano complessivamente più di 30 dipendenti

a) 24 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;

b) 72 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;

c) 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale;

3) il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;

4) puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno così come previsto dall'art. 2 del CCNL.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 (quattro) ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 (otto) ore settimanali per la giornata di sabato, cui potranno accedere studenti e/o lavoratori occupati a tempo pieno.

Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo Aziendale, ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente Bilaterale Territoriale. In relazione alle specifiche realtà territoriali ed aziendali ed alle particolari condizioni dei lavoratori, al secondo livello di contrattazione possono essere raggiunte intese diverse in merito alla collocazione della giornata di lavoro.

[92] Art. 68 Part-time post partum

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

Nelle unità produttive, che occupano un numero di dipendenti occupati a tempo indeterminato compreso tra 10 e 20 non potrà fruire della riduzione dell'orario più di un lavoratore, tra 20 e 50 la forza occupata.

Il Datore di lavoro accoglierà le richieste in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati ed in base al criterio della priorità cronologica della presentazione della domanda.

La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 (sessanta) giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.

[93] Art. 69

I genitori di Invalidi e di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di ottenerlo alle medesime condizioni.

[94] TITOLO XXIII - Apprendistato

[95] Art. 70 Disciplina dell'apprendistato

L'apprendistato è disciplinato dal [D.Lgs. n. 167/2011](#) e dalle disposizioni previste nel presente titolo.

La nuova disciplina si applica a tutte le tipologie di contratto di apprendistato, individuate dal [Testo Unico sull'apprendistato 167/2011](#).

Il nuovo Apprendistato è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed alla occupazione dei giovani.

Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

1. apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
2. apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
3. apprendistato di alta formazione e ricerca;
4. apprendistato con i lavoratori in mobilità.

[96] Art. 71 Disciplina comune

La disciplina comune si applica a tutte le tipologie di apprendistato.

[97] Art. 72 Assunzione

Per l'assunzione degli apprendisti il contratto deve essere in forma scritta e deve garantire e specificare, quanto appresso:

1. il periodo di prova;
2. l'orario di lavoro;
3. la retribuzione;
4. i diversi istituti contrattuali (ferie, malattia ed infortunio ecc.);
5. l'indicazione della prestazione lavorativa;
6. il luogo della prestazione;
7. la durata del periodo di apprendistato;
8. il livello di inquadramento iniziale intermedio e finale;
9. il nominativo del tutor aziendale;
10. l'indicazione delle ore di formazione;
11. il piano formativo individuale definito sulla base di moduli e formulari stabiliti dall'ente bilaterale nazionale ENBOA, attento a recepire le indicazioni e le direttive contenute nei contratti normativi regionali di competenza, degli accordi conferenza Stato-Regioni, del settore e/o della categoria di riferimento;
12. la definizione della qualifica professionale ai sensi della [Legge n. 53/2003](#).

[98] Art. 73 Risoluzione del rapporto di lavoro

E' fatto divieto per il datore di lavoro recedere dal contratto di apprendistato durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

[99] Art. 74 Retribuzione

E' vietata la retribuzione a cottimo dell'apprendista. Per tutte le tipologie di apprendistato la retribuzione dell'apprendista è stabilita in misura percentualizzata rispetto ai parametri retributivi tenuti conto del monte ore formativo e dell'anzianità di servizio.

[100] Art. 75 Anzianità aziendale e di servizio

Il periodo di apprendistato si computa ai fini dell'anzianità aziendale e di servizio.

[101] Art. 76 Prolungamento del periodo di apprendistato

Al verificarsi di eventi quali: malattia, infortunio, maternità e paternità, che comportano una sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiore ai 30 (trenta) giorni di calendario e si permette di impartire la necessaria componente formativa individuale risultante dal piano formativo nei modi e nei tempi stabiliti, è possibile prolungare il periodo di apprendistato per u dovrà essere comunicato per iscritto all'apprendista con indicazione del nuovo termine del periodo formativo.

[102] Art. 77 Tutor o referente aziendale

E' la persona interna dell'unità produttiva, individuata all'avvio della attività formativa, che avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo oggetto del contratto di apprendistato. Nel contratto individuale di apprendistato deve essere indicato il nominativo del tutor.

[103] Art. 78 Requisiti e capacità formativa del tutor o referente aziendale

Può rivestire la qualifica di tutor il titolare dell'unità produttiva o persona diversa ma delegata a tale scopo, in questo caso, il tutor sarà una persona che ricopre la qualifica professionale e competenze adeguate di un livello pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.

Al termine di ogni anno di apprendistato è previsto un colloquio tra il tutor e l'apprendista al fine di verificare l'attuazione del piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e per: riscontrate nell'esecuzione del contratto di apprendistato, eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato.

Per l'erogazione della formazione trasversale di base o professionalizzante, destinata a tutte le tipologie di apprendistato, le imprese potranno avvalersi, oltre i centri di formazione previsti bilaterali regionali ERBOA regionali o dal Fondo Professionale per la formazione continua FORMOA.

[104] Art. 79 Piano formativo e formazione - Profili formativi

I contenuti del piano formativo sono di natura trasversale di base professionalizzante.

Fatto salvo quanto previsto dalle Regioni e Province autonome, la formazione trasversale è basata su:

1. accoglienza, valutazione del livello iniziale e definizione del patto formativo;
2. capacità relazionali e di comunicazione;
3. conoscenze base di una seconda o terza lingua;
4. disciplina del rapporto di lavoro comprese la bilateralità e welfare contrattuale;
5. organizzazione dell'impresa;
6. sicurezza ed igiene sul lavoro.

La regolamentazione dei profili formativi spetta alle regioni, province autonome di Trento e Bolzano d'intesa con il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero della Pubblica Istruzione e le associazioni dei Datori di lavoro e dei Lavoratori. La formazione formale può essere espletata attraverso strutture accreditate o nell'impresa stessa e potrà essere svolta anche con modalità ibride.

[105] Art. 80 Registrazione della formazione

La formazione dovrà essere registrata sul libretto formativo del cittadino.

La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire, a cura del datore di lavoro, anche su supporti informatici tracciabili e fogli firma.

La certificazione sulla formazione svolta vale ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

Il datore di lavoro dovrà conservare, per le eventuali verifiche da parte degli organi di controllo, tutta la documentazione.

[106] Art. 81 Periodo di prova

Il periodo di prova per l'apprendista, non può essere superiore a quello previsto per il lavoratore Qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale, limiti previsti sono quelli riportati all'articolo 28 del D.Lgs. n. 276/2003.

[107] Art. 82 Attribuzione della qualifica professionale

Al termine del rapporto di apprendistato, il datore di lavoro, certificherà e comunicherà all'apprendista l'avvenuta formazione ed attribuirà la qualifica professionale acquisita.

[108] Art. 83 Percentuale di conferma

Per poter assumere nuovi lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, il datore di lavoro, deve aver mantenuto in servizio almeno il 50% (cinquanta per cento) dei lavoratori assunti a scadenza nei 18 (diciotto) mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo ed i contratti risolti nei primi 18 mesi di vita.

[109] Art. 84 Finanziamento della formazione

Nell'ambito delle nuove competenze assegnate, il fondo professionale per la formazione continua FORMOA concorrerà al finanziamento dei percorsi formativi degli apprendisti, fatto salvo il contributo delle Regioni e Province autonome. A tal fine, le Parti adegueranno il regolamento del FORMOA per le nuove attività e competenze previste.

[110] Art. 85 Norme transitorie

Tutti i rapporti di apprendistato di cui alla [Legge n. 196/1997](#) ed al [D.Lgs. n. 276/2003](#) già stipulati ed ancora in corso alla data del nominato decreto legislativo, continuano ad essere disciplinati dalle norme precedenti CCNL.

Le Parti s'impegnano, a livello di contrattazione nazionale, al recepimento del [Legge n. 167/2011](#) ed in particolare a livello territoriale a pervenire, a specifici accordi con le istituzioni regionali, a definire la normativa in materia di apprendistato e di armonizzare la disciplina vigente alle peculiarità ed alle caratteristiche di categoria e/o settore.

[111] Art. 86 Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può, in ogni caso, essere superiore a 4 (quattro) nel caso di diploma quadriennale regionale.

In attesa delle necessarie intese tra Governo e Regioni ai sensi dell'[art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011](#), le Parti manifestano la propria disponibilità ad eventuali sperimentazioni che promuovono nell'ambito della normativa vigente.

[112] Art. 87 Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante o di contratto di mestiere per il conseguimento di una qualifica professionale a fini correlati ed i 29 (ventinove) anni.

[113] Art. 88 Apprendistato part-time

Le Aziende potranno assumere alle proprie dipendenze apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere a tempo parziale, a condizione che l'orario di lavoro non sia inferiore a quello previsto dal CCNL, fermo restando le ore di formazione e la durata massima previsti dai seguenti articoli.

[114] Art. 89 Apprendistato stagionale

Le Aziende che svolgono la propria attività anche in cicli stagionali, nel rispetto del limite massimo di durata prevista dagli artt. 91 e 92, possono distribuire lo svolgimento dell'apprendistato stagionale in periodi determinati, l'ultimo dei quali deve obbligatoriamente avere inizio entro i 48 mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

[115] Art. 90 Percorso formativo

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale ed al livello d'inquadramento previsto al termine del periodo di apprendistato.

Le ore di formazione/per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche sono così determinate.

L'azienda ha facoltà di anticipare in tutto o in parte nelle annualità recedenti, le ore di formazione previste per i singoli anni.

Inquadramento finale	Ore di formazione Professione
1° Livello	80
2° Livello	80
3° Livello	60
4° Livello	60
5° Livello	40

a. Formazione professionalizzante e di mestiere - La formazione professionalizzante dovrà fornire per ogni singolo apprendista le seguenti competenze:

1. la conoscenza dell'attività dell'azienda;

2. la conoscenza delle basi tecniche e teoriche delle attività aziendali, nonché la loro completa applicazione;

3. conoscere e saper utilizzare i vari strumenti e le tecnologie di lavoro dell'azienda;

4. la conoscenza e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifiche del settore e/o categoria.

[116] Art. 91 Durata

La durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante o di mestiere e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e d'inquadramento, sono così fissati:

Profilo Professionale Livello	Durata complessiva Mesi	Primo periodo Mesi	Secondo periodo Mesi
1°	36	12	12
2°	36	12	12
3°	36	12	12
4°	36	12	12
5°	24	12	6

[117] Art. 92 Profili professionali riconducibili all'artigianato

In deroga a quanto previsto dal precedente articolo, per le figure professionali di cui all'allegato n. 2 del presente CCNL, i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente s

massima è fissata in 60 (sessanta) mesi.

Profilo professionale Livello	Durata complessiva Mesi	Primo periodo Mesi	Secondo periodo Mesi
1°	60	24	24
2°	60	24	24
3°	60	24	24
4°	60	24	24
5°	60	24	24

L'apprendistato professionalizzante e di mestiere non è ammesso per le qualifiche di Quadro e per le qualifiche del VI livello.

[118] Art. 93 Inquadramento e trattamento economico

La retribuzione dell'apprendista è stabilita in misura percentuale, calcolata sulla Paga Base di cui al titolo XII, art. 44 del corrispondente livello di inquadramento (profilo professione per il

Il relativo trattamento economico spettante all'apprendista è così fissato:

Trattamento economico			
Livelli	Primo periodo	Secondo periodo	
1°	85%	90%	
2°	85%	90%	
3°	85%	90%	
4°	85%	90%	
5°	95%	95%	

[119] Art. 94 Parere di conformità

Le Aziende che intendono assumere apprendisti, devono sottoporre i piani formativi al parere di conformità all'Ente Bilaterale. La richiesta corredata dal piano formativo, predisposto sull'

commissione dell'Ente Bilaterale Regionale ERBOA competente per territorio, ed ove non ancora operativi all'Ente Bilaterale Nazionale ENBOA.

Ai fini del rilascio del parere di conformità l'Ente Bilaterale, sottoporrà a verifica il rispetto delle norme previste dal CCNL in materia di apprendistato, i programmi formativi indicati dall'Azienda al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ove la Commissione non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

Le aziende con più unità produttive distribuite in più di due regioni, possono inoltrare la richiesta di parere di conformità direttamente alla Commissione istituita in seno all'Ente Bilaterale

[120] Art. 95 Trattamento malattia e infortuni

Il trattamento economico e normativo per gli apprendisti in caso di malattia e infortunio è lo stesso previsto per tutti i lavoratori dipendenti.

[121] Art. 96 Obblighi del datore di lavoro

Il Datore di lavoro ha l'obbligo di:

1. impartire o fare impartire all'apprendista nell'Azienda o sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica e dal
2. non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo od analoghe forme di incentivo;
3. non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il
4. accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
5. accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi
6. per gli apprendisti minori, informare periodicamente, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento;
7. do ottemperare agli obblighi previsti in materia di durata, contenuti e modalità di erogazione della formazione, nonché della relativa registrazione sul libretto formativo.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente n. 3), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al sesto livello del presente CCNL, sempre che lo svolgimento di tale attività, sia accesso prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

[122] Art. 97 Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

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

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui al terzo punto del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

L'Apprendista, a richiesta, è tenuto ad effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste con la Banca delle Ore e le prestazioni di lavoro straordinario entro il limite massimo di un'or

-

[123] Art. 98 Diritti dell'apprendista

L'apprendista ha diritto a ricevere la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi.

L'apprendista non potrà essere adibito a:

- a. lavoro straordinario o supplementare eccedente 120 (centoventi) ore per anno solare. Si escludono dal limite che precede eventuali tempo di formazione retribuita esterna all'orario or
-
- b. lavoro a turno notturno o festivo per le Aziende che operano su 24 (ventiquattro) ore.

- Dichiarazioni congiunte 1° -

Le Parti si riuniranno ogni qualvolta saranno apportate modifiche od integrazioni alle leggi vigenti in materia d'apprendistato.

- Dichiarazioni congiunte 2° -

Le Parti concordano che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, s'incontreranno tempestivamente per dovranno essere recepite anche dai contratti d'apprendistato in corso.

-

[124] Art. 99 Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Possono essere assunti in tutti settori di attività, con contratto apprendistato di alta formazione e ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titolo di dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori, i sogget (ventinove) anni. Per i soggetti che sono in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del [D.Lgs. 18/10/2005, n. 226](#), il contratto di apprendistato di alta formazione può età.

L'erogazione della formazione dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesi

Le ore di formazione, la loro articolazione e le modalità di erogazione del percorso formativo sono quelli definiti nei percorsi stabiliti dall'istituzione scolastica o universitaria e saranno ins

Le Parti firmatarie del presente Accordo Interconfederale manifestano la loro disponibilità ad eventuali sperimentazioni.

Alla contrattazione di secondo livello è delegata la disciplina di quanto previsto dall'[art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 167/2011](#).

-

[125] Art. 100 Apprendistato con i lavoratori in mobilità

Per quanto riguarda infine la nuova tipologia di apprendistato con i lavoratori in mobilità, introdotta dall'art. 7, comma 4, trattasi di una fattispecie attivabile in tutte le tipologie di apprendis purché oltre alla finalità tipica della singola tipologia, si persegua quella specifica di riqualificare professionalmente il lavoratore. Ai lavoratori in mobilità si applicano le disposizioni in mat [604/1966](#), mentre non è prevista la possibilità per il datore di lavoro di recedere dal contratto al termine del periodo formativo. Pertanto il recesso sarà possibile solo in presenza di una g fase formativa sia al termine della stessa.

In deroga a quanto previsto dal [D.Lgs. 167/2011](#), per quanto riguarda l'assunzione di soggetti in mobilità con contratto di apprendistato, non trovano applicazione i limiti di età.

- Nota a verbale -

Le Parti si attiveranno, per il tramite delle diverse commissioni paritetiche in esse già costituite, nell'ENBOA - Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome e negli ERBOA - I definire, per tutti i CCCNL CNAI e FISMIC-Confsal, un avviso comune avente per oggetto le linee guida per l'applicazione uniforme e pratica, sul territorio nazionale, delle diverse forme

-

[126] TITOLO XXIV - Telelavoro

-

[127] Art. 101

-

Il Telelavoro è una forma di organizzazione del lavoro a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il Telelavoratore (lavorat Il Telelavoro è solo un modo particolare di svolgimento della prestazione lavorativa, quindi è parte dell'organizzazione dell'Azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è e del telelavoratore.

Il telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti dei lavoratori dipendenti che svolgono l'identica attività nei locali dell'Azienda. In quanto compatibile il telelavoratore è assoggettato al potere di

-

[128] Art. 102 Tipi di telelavoro

-

Il Telelavoro può essere di tre tipi:

- a. domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavoratore;
-
- b. mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;

-

c. remotizzato od a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavoratore, né con gli uffici aziendali.

[129] Art. 103

Il Telelavoro domiciliare e remotizzato si applica esclusivamente ai telelavoratori subordinati. Il Telelavoro subordinato può svolgersi anche con contratto a tempo parziale o a tempo determinato. Il centro di Telelavoro o la singola postazione nell'abitazione del telelavoratore non configurano un'unità produttiva autonoma dell'Azienda.

[130] Art. 104

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

Se il Telelavoro non è previsto nel contratto di assunzione, il lavoratore dipendente è libero di accettare o respingere l'offerta, prospettata nel corso del rapporto di lavoro, di svolgere Telelavoro. Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione da effettuarsi dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

[131] Art. 105

I telelavoratori dovranno essere messi nella condizione di fruire delle medesime opportunità d'accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per lavoratori e/o per i lavoratori a tempo parziale e/o a tempo determinato. I telelavoratori dovranno essere messi nella condizione di fruire delle medesime opportunità d'accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per lavoratori e/o per i lavoratori a tempo parziale e/o a tempo determinato.

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

[132] Art. 106

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

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

È demandata alla contrattazione da effettuarsi tra le Parti stipulanti il presente CCNL ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e a

[133] Art. 107

L'Azienda, previa informazione ai telelavoratori, può instaurare strumenti di controllo nel rispetto sia del [D.Lgs. del 9/4/2008 n. 81](#), che dalle leggi vigenti in materia (le quali sanciscono che il controllo qualitativo può essere utilizzato tramite software all'insaputa dei telelavoratori).

[134] Art. 108

Ogni questione dubbia in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con apposita commissione da costituirsi, a richiesta, tra le Parti stipulanti il presente CCNL. In ogni caso l'Azienda si fa carico dei costi derivanti dalla normale usura e/o dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dall'eventuale perdita dei dati utilizzati dal telelavoratore. L'Azienda è tenuta a fornire al telelavoratore i necessari supporti tecnici.

[135] Art. 109

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

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

[136] Art. 110

Il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le norme previste dal [D.Lgs. n. 66/2003](#).

[137] Art. 111

Il telelavoratore ha gli stessi diritti dei lavoratori dipendenti o dei soci lavoratori che operano all'interno dell'Azienda con le medesime mansioni e/o qualifica.

[138] Art. 112

La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelli per la sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del telelavoratore.

[139] TITOLO XXV - Lavoratori studenti

[140] Art. 113

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore, i datori di lavoro concederanno ai lavoratori non in prova, che intendono frequentare corsi di studio professionale, in scuole d'istruzione dell'obbligo o superiori statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, nonché corsi regolari di studio secondaria superiore e dei diplomi universitari o di laurea, i seguenti benefici:

- a. concordare un orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze della struttura lavorativa, che agevoli la frequenza ai corsi per la preparazione agli esami;
- b. considerare la prestazione di lavoro straordinario non obbligatoria;
- c. considerare come permessi retribuiti i giorni documentati delle prove di esame.

Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di uno.

Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di una volta nello stesso anno accademico.

I lavoratori con almeno 5 anni di servizio presso lo stesso Datore, potranno richiedere un congedo non retribuito al fine di:

- a. completare la scuola dell'obbligo;
- b. conseguire un titolo di studio di secondo grado o diploma universitario o di laurea;
- c. partecipare ad attività formative diverse.

Il congedo non potrà eccedere gli 11 mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa, non è cumulabile con le ferie, malattia od altri congedi, può essere frazionato solo se compatibile con i carichi richiesti con preavviso pari al triplo della sua durata, con il limite di mesi tre.

Il Datore di lavoro riconoscerà il diritto al congedo compatibilmente con le inderogabili esigenze del lavoro.

[141] TITOLO XXVI - Lavoratori Invalidi o diversamente abili

[142] Art. 114

Nel caso d'assunzione a tempo indeterminato o determinato di lavoratori invalidi valgono le norme di legge e il presente CCNL.

Le Parti stipulanti il presente contratto, al fine di promuovere l'integrazione e l'inserimento lavorativo delle persone a validità ridotta in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capaci nelle strutture aziendali rientranti nella sfera d'applicazione della [legge 12/3/1999, n. 68](#), avvalendosi degli strumenti agevolativi previsti anche nell'ambito delle Convenzioni per l'inserimento organizzativo delle Aziende.

In occasione di avviamenti di lavoratori diversamente abili, effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, l'Azienda e qualora presente la RSA, verificheranno, congiuntamente soggetti e utilizzarne al meglio le attitudini lavorative.

Nel caso in cui non siano riscontrate concrete possibilità di idonea occupazione nella struttura organizzativa dell'Azienda, si attiveranno gli opportuni interventi presso le strutture pubbliche un'altra unità.

A livello territoriale, si studieranno le iniziative idonee, affinché le strutture che operano nella formazione professionale organizzino corsi/percorsi specifici atti a formare ed immettere nel favorendone l'utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità.

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di disabili e i permessi fruiti direttamente dai lavoratori diversamente abili, si fa riferimento a quanto previsto in materia dall'

[143] TITOLO XXVII Contratti d'Inserimento

[144] Art. 115

Il contratto d'inserimento è quel contratto che, attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad uno specifico contesto lavorativo, mira a collocare in particolari categorie di lavoratori.

[145] Art. 116

Il contratto d'inserimento ha la finalità di inserire o reinserire nel mercato del lavoro:

1. soggetti d'età compresa tra 18 (diciotto) e 29 (ventinove) anni (tali limiti devono intendersi nel senso di 18 anni compiuti e 29 anni e 364 giorni);
2. disoccupati di lunga durata, da 29 (ventinove) anni fino a 32 (trentadue) anni d'età; si definiscono disoccupati di lunga durata coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato nuova occupazione da più di dodici mesi ([D.Lgs. 297/2002, art. 1](#), comma 2 d);
3. lavoratori disoccupati con più di 50 (cinquanta) anni d'età;
4. lavoratori che non abbiano lavorato per almeno 2 (due) anni e che desiderino riprendere un'attività lavorativa;

5. donne senza limiti d'età che risiedono in zone geografiche in cui il tasso d'occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% (venti per cento) rispetto a quello maschile, ovvero il tasso (dieci per cento) di quello maschile;

6. persone riconosciute affette da un deficit fisico, mentale o psichico ai sensi dei criteri dettati dalla [Legge 5/2/1992 n. 104](#).

[146] Art. 117

In presenza dei requisiti soggettivi richiesti dall'articolo precedente, il contratto d'inserimento può essere utilizzato anche per favorire l'ingresso al mercato del lavoro di cittadini comunitari. I Datori di lavoro che possono stipulare i contratti d'inserimento sono:

a. Aziende, loro consorzi e gruppi di Aziende.

Quanto ai consorzi od ai gruppi di Aziende il progetto d'inserimento può prevedere l'impiego in diverse società del gruppo o consorziate. In tal caso si potrà dare l'ipotesi di un unico contratto consorzio o del gruppo che, però, potrà "inviare" il lavoratore, ai fini del progetto d'inserimento, presso più società del consorzio o del gruppo. In tal caso, il limite percentuale previsto dal esclusivamente in capo alla singola società che risulta essere la datrice di lavoro;

b. associazioni professionali;

c. associazioni sindacali e socio-culturali.

[147] Art. 118 Forma e contenuti

Il contratto d'inserimento può riguardare qualsiasi tipologia di lavoro. Il contratto d'inserimento deve essere redatto per iscritto e deve contenere il progetto individuale.

L'eventuale carenza della forma scritta comporta la nullità del contratto ed il dipendente s'intende assunto a tempo indeterminato. Inoltre il contratto d'inserimento deve indicare:

1. la durata;

2. le mansioni e la categoria d'inquadramento;

3. il progetto individuale d'inserimento;

4. l'eventuale periodo di prova;

5. l'orario di lavoro;

6. il trattamento di malattia e/o infortunio.

Riguardo all'orario di lavoro, il contratto può essere stipulato anche in forma part-time, purché la minor durata dell'attività lavorativa non pregiudichi le finalità del contratto.

[148] Art. 119 Il progetto Individuale d'Inserimento

Per poter stipulare il contratto d'inserimento è necessaria la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale d'inserimento, nel rispetto di quanto stabilito dai contratti all'interno degli enti bilaterali, ERBOA - ENBOA.

Il fine è di adeguare le competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo.

Il progetto è parte integrante e sostanziale dello stesso contratto di lavoro e, come quest'ultimo, deve essere redatto in forma scritta pena la nullità del contratto con trasformazione autor indeterminata.

[149] Art. 120 Durata

Il contratto d'inserimento, secondo l'[art. 57 del D.Lgs. 276/2003](#), ha una durata non inferiore a 9 (nove) mesi e non superiore a 18 (diciotto) mesi.

Per i disabili psico-fisici, la durata può pattuirsi fino a 3 (tre) anni.

Dal limite massimo di durata devono essere esclusi i periodi di:

a. assenza per maternità;

b. servizio militare e/o civile;

c. malattie di durata superiore a 20 (venti) giorni continuativi.

Il contratto d'inserimento non può essere rinnovato tra le stesse Parti, ma è permesso stipulare un nuovo contratto d'inserimento con un diverso Datore di lavoro, inoltre, le eventuali proroghe possono far superare i limiti di durata complessiva (dal termine iniziale all'effettivo termine finale) di 18 (diciotto) o 36 (trentasei) mesi.

Nell'ipotesi di superamento del limite 18/36 mesi, il contratto d'inserimento si trasforma automaticamente in contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

[150] Art. 121 Modalità della formazione

Il progetto individuale d'inserimento deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 (sedici) ore inerente all'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica (da svolgere nel rapporto di lavoro e d'organizzazione Aziendale).

La formazione teorica deve, inoltre, essere accompagnata da successive fasi d'addestramento specifico.

Gli esiti della formazione saranno riportati sul libretto formativo previsto dal [D.Lgs. 276/2003 all'art. 2](#) e approvato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con il [D.M. 10/10/2005](#)

In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale d'inserimento di cui sia esclusivamente responsabile il Datore di lavoro e che siano tali da impedire la realizzazione di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello d'inquadramento superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore alla fine (cento per cento).

Il contratto di lavoro, però, non si trasforma a tempo indeterminato.

[151] Art. 122

I soggetti abilitati alla formazione sono le strutture facenti capo agli Enti Bilaterali ERBOA - ENBOA, ove presenti. In alternativa:

1. l'imprenditore;
2. i suoi preposti qualificati;
3. un soggetto esterno con le competenze adeguate al tipo di formazione.

[152] Art. 123 Disciplina del rapporto di lavoro

Al contratto d'inserimento si applica la disciplina prevista per i contratti a tempo determinato ([D.Lgs. 368/2001](#) s.m.i.) e le disposizioni del Titolo XXI del presente CCNL.

Le percentuali massime di lavoratori assunti con contratto d'inserimento non possono superare il 10% (dieci per cento) dei dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, con un

Durante il rapporto d'inserimento, la categoria d'inquadramento di un lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli rispetto ad un lavoratore già qualificato, a parità di mansioni.

Gli assunti con contratto d'inserimento non rientrano nel computo numerico previsto da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti.

[153] TITOLO XXVIII - Occupazione femminile

[154] Art. 124

Le Parti s'incontreranno periodicamente a livello regionale o provinciale, al fine di realizzare azioni positive a favore dell'occupazione femminile.

A tal fine, saranno costituiti comitati per le pari opportunità, per la progettazione e l'attuazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse pubbliche di sostegno.

[155] TITOLO XXIX - Occupazione stranieri

[156] Art. 125

Le Parti preso atto del costante aumento del fenomeno migratorio nel nostro Paese e dell'occupazione dei cittadini stranieri, ritengono necessario affrontare tale tematica e concordano con le Parti sociali, infatti, consapevoli delle problematiche connesse alle differenze linguistiche, culturali nonché alle problematiche legate all'integrazione socio-lavorativa dei soggetti di cui regolare e del fenomeno infortunistico, convengo di affidare agli Enti Bilaterali Nazionale e Regionali o agli Enti di formazione paritetici, costituiti dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, di:

1. razionalizzare ed incrementare la formazione integrativa dei lavoratori migranti;
2. attuare corsi di lingua italiana e formazione specifica;
3. attuare i programmi di formazione interculturale finalizzati sia al miglioramento della comunicazione tra le varie etnie, sia all'acquisizione dei fondamentali principi civici del nostro ordinamento.

Gli Enti di Formazione dovranno determinare un piano d'azione che realizzi:

- a. la possibilità di fornire corsi d'alfabetizzazione con mutualità dei costi;
- b. la razionalizzazione delle iniziative dei soggetti per la formazione preventiva;
- c. l'attuazione dei programmi di formazione civica.

Gli organismi bilaterali possono ai sensi dell'[art. 4, comma 1°, del D.Lgs. 286/1998](#) stipulare convenzioni dirette a favorire l'accesso dei lavoratori stranieri ai posti stagionali ed agli stage.

[157] TITOLO XXX - Tirocini formativi e di orientamento

[158] Art. 126

Ai tirocini formativi di orientamento, si applicano le normative regionali di riferimento e, in mancanza, le disposizioni cui all'[art. 18 della legge n. 196/1997](#) e al relativo decreto di attuazione emanato dall'art. 11 del D.Lgs. 138/2011.

[159] Art. 127 Rimborsi spese

Le somme percepite dai tirocinanti per i rapporti intrattenuti con i soggetti ospitanti sono fisicamente qualificabili come redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente.

Tali somme rientrano nella ipotesi prevista dall'[art. 47, comma 1, lett. c\), D.P.R. n. 917/86](#), che assimila ai redditi di lavoro dipendente le somme da chiunque corrisposte a titolo borsa di o di addestramento professionale, se il beneficiario non è legato da rapporti di lavoro dipendente nei confronti del soggetto erogante ([Agenzia Entrate Risoluzione 95/E del 21/3/2002](#)), n trasporto pubblico utilizzato per recarsi presso il soggetto ospitante, che del rimborso di biglietti o tessere di abbonamento per il trasporto. ([Circolare Ministero Finanze n. 326 del 23/12/1](#)) Le somme percepite quale rimborso spese sostenute dai tirocinanti per eseguire gli incarichi ricevuti dal soggetto ospitante del Comune e fuori del Comune di domicilio del soggetto ospi previsto dall'[art. 48, comma 5\), D.P.R. n. 917/86](#) per l'indennità di trasferta.

[160] TITOLO XXXI - Riposo giornaliero - Riposo settimanale

[161] Art. 128

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale ed aziendale, potranno essere concordate modalità di deroga al riposo giornaliero di 11 ore consecutive di cui all'[art. 17 del](#) Nell'attesa della regolamentazione di quanto sopra riportato e fatte salve le ipotesi già convenute al II livello di contrattazione, il riposo giornaliero di 11 (undici) ore consecutive può esse nelle seguenti ipotesi:

1. cambio del turno;
2. interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti ed attrezzature;
3. manutenzioni svolte verso terzi;
4. attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
5. allestimenti in fase d'avvio di nuove attività;
6. studi che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle 11 (undici) ore;
7. vigilanza degli impianti e custodia;
8. tempo degli inventari, redazione dei bilanci, preparazione delle assemblee adempimenti fiscali od amministrativi straordinari.

In tali ipotesi, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, le Parti concordano che la garanzia di un riposo minimo continuativo di almeno 9 (nove) ore rappresenta i contrazione sia contenuta entro il massimo di 20 (venti) giorni lavorativi per anno solare.

[162] Art. 129

Ai sensi di legge, tutto il personale ha diritto ad un riposo settimanale di 24 (ventiquattro) ore, in aggiunta al riposo giornaliero di cui sopra.

Le Parti convengono sulla possibilità di ricorrere a diverse modalità di godimento del riposo settimanale ai sensi e per gli effetti dell'[art. 9, comma 2, del D.Lgs. 66/2003](#), nelle sue eccezio

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

Nelle ipotesi elencate al comma precedente, il riposo settimanale potrà essere usufruito ad intervalli più lunghi di una settimana, purché la sua durata complessiva, ogni 14 giorni o nel di di secondo livello, corrisponda mediamente ad almeno 24+9 ore di riposo ogni sei giornate effettivamente lavorate.

Le Parti convengono, in via transitoria, che durante l'attesa della stipula degli accordi di II livello, di cui al comma che precede, il numero dei riposi che, in ciascun anno, possono essere (venti) ore.

In caso di rinvio del riposo oltre il settimo giorno, sarà riconosciuta al lavoratore, a titolo risarcitorio, un'indennità fissa di € 5 (cinque/00) per ciascuna settimana soggetta a rinvio (massim

[163] TITOLO XXXII - Permessi retribuiti - Permessi non retribuiti - Permessi straordinari retribuiti

[164] Art. 130

Al lavoratore dipendente potranno essere concessi brevi permessi retribuiti per giustificati motivi (visite mediche, colloqui insegnanti figli, ecc.), da chiedere, salvo imprevedibilità ed urge Tali permessi retribuiti non possono superare complessivamente le 16 (sedici) ore l'anno.

Essi sono concessi a richiesta del lavoratore dipendente, contemperando le esigenze di lavoro dell'Azienda.

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non siano, in tutto o in parte usufruite entro l'anno solare di maturazione, il lavoratore dipendente ha diritto alla corresponsione della relativa i competenze di gennaio dell'anno successivo.

In casi speciali e giustificati e preventivamente autorizzati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando, compatibilmente agli orari dell'Azienda, le ore massima di un'ora al giorno.

Ai sensi dell'[art. 11 della legge 21/3/1990, n. 53](#), in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano, a funzioni presso gli uffici ele candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni d'assenza dal lavoro, compresi nel periodo di cui al comma precedente, sono considerati, a tutti gli effetti, giorni d'attività lavorativa.

[165] Art. 131

Possono essere concessi periodi d'aspettativa, oltre a quelli previsti dalle norme vigenti, per richiesta scritta del dipendente, purché sussistano documentate e gravi necessità personali e carico dell'Azienda né gravi compromissioni dell'attività.

Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore l'anno.

Nel corso dell'aspettativa non retribuita non matura, però quota, la retribuzione, sia quella diretta sia differita. Pertanto, convenzionalmente, non matura 1:1904 dei ratei di retribuzione differita d'aspettativa non retribuita.

-

[166] Art. 132

-

Come previsto dall'art. 4 della legge 8/3/2000 n. 53, al lavoratore sarà concesso un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi l'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore o la lavoratrice possono concordare con il Datore di lavoro diverse modalità d'espletamento dell'attività lavorativa.

Sintesi dei permessi straordinari retribuiti:

EVENTI
matrimonio di un figlio/a
nascita o adozione di un figlio/a
decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, di un coniuge, di figli
decesso di un suocero, di un nonno
Al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti i diritti previsti dall'art. 5 della legge 6/3/2001 r

-

In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potrà concordare congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalla banca delle ore.

-

[167] TITOLO XXXIII - Sospensione - Riduzione orario di lavoro - Soste - Banca delle ore

-

[168] Art. 133

-

In caso di breve sospensione del lavoro (inferiore a trenta minuti) per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore dipendente quest'ultimo ha diritto alla normale retribuzione, per tutti i giorni di lavoro. La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, casi di forza maggiore o di scioperi.

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

-

[169] Art. 134

-

In caso di diminuzione del lavoro, constatata anche dai lavoratori dipendenti, il Datore di lavoro può accordarsi con i propri lavoratori dipendenti per una sospensione dal lavoro a rotazioni. In tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione e non maturerà alcuna mensilità aggiuntiva escluso il TFR.

-

[170] Art. 135

-

Per la sospensione superiore a 30 minuti, dovuta a causa di forza maggiore e per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del lavoratore dipendente o del Datore, il contenuto nei limiti di un'ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

-

[171] Art. 136

-

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

a) intensificare l'orario ordinario di lavoro con successiva prevedibile rarefazione;

b) recuperare, mediante rarefazione le ore lavorate nell'intensificazione,

c) ridurre l'orario ordinario di lavoro (rarefazione) a fronte di una successiva prevedibile intensificazione.

-

Quindi i seguenti casi:

-

1. superare l'orario contrattuale settimanale sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane;

-

2. ridurre l'orario contrattuale ordinario settimanale sino ad un minimo di 32 ore settimanali, per un massimo di 24 settimane;

-

3. nel caso di riduzione del fabbisogno d'ore con previsione di successivo recupero il Datore di lavoro potrà ridurre l'orario settimanale lavorato fino al limite minimo di 24 ore settimanali, e ponendo le ore anticipate del lavoratore nel conto della Banca delle Ore.

-

Ai lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 1 (uno) sarà riconosciuta la normale retribuzione ordinaria per 40 ore settimanali e la sola maggiorazione del 10% (dieci per cento) Le ore eccedenti dovranno essere contabilizzate, quali crediti del lavoratore, nella Banca delle Ore.

Ai lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 2 (due) spetterà l'intera retribuzione ordinaria afferente 40 ore settimanali con corrispondente deduzione delle ore non effettivamente lavorate.

Ai lavoratori cui si applicherà il regime previsto al punto 3 (tre) spetterà la sola maggiorazione del 10% (dieci per cento) per le ore eccedenti le 40 settimanali e il recupero avverrà alle stesse condizioni. Il saldo massimo della Banca delle Ore potrà essere di 192 ore a favore del lavoratore o del datore di lavoro.

Il regime d'intensificazione e rarefazione è continuo, pertanto il saldo al 31 dicembre di ciascun anno dovrà essere riportato al 1 gennaio dell'anno successivo. In caso di cessazione il sa con le competenze di chiusura del rapporto.

L'accredito comporterà maggiorazione del 20% (venti per cento).

Esclusivamente su richiesta del lavoratore eventuali saldi d'intensificazione potranno essere retribuiti con la retribuzione corrente maggiorata del 20% (venti per cento) pertanto, l'intensif complessiva del 30% (10% all'atto dell'intensificazione e 20% all'atto della liquidazione

Le ore d'intensificazione si considerano agli affetti normativi ore di lavoro ordinarie con composizione multiperiodale pertanto eventuale lavoro straordinario potrà essere svolto nei limiti c eccedenza all'eventuale intensificazione di cui al punto che precede.

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

La volontaria accettazione del minore preavviso determina il diritto del lavoratore di percepire le seguenti indennità:

-
a. da 72 a 24 ore: 0,20 centesimi all'ora di minore preavviso;

-
b. da 24 a 0 ore 0,40 centesimi all'ora di minore preavviso.

-
Nel caso di lavoro a tempo parziale i limiti ed i benefici saranno proporzionati pro-quota salvo le percentuali di maggiorazioni.

La maggiorazione, di cui ai punti che precedono, non concorre a formare la base di calcolo del TFR.

[172] TITOLO XXXIV - Riduzione dell'occupazione

[173] Art. 137

Per periodi di prevista lunga sospensione di lavoro, dove si potrebbe anche configurare una riduzione dell'occupazione aziendale, per mancanza di commesse od altro, il Datore di lavoro posso accordarsi per una redistribuzione dell'attività lavorativa, con riduzione anche della retribuzione, onde evitare licenziamenti e perdite di maestranze specializzate.

-
- Dichiarazione congiunta -

Le Parti interverranno presso le sedi competenti per richiedere una modificazione della Legge che garantisca concorso di tutte le parti nella salvaguardia del potere d'acquisto dei salari, effetto dell'articolato di cui sopra.

[174] TITOLO XXXV - Festività nazionali - Festività religione cattolica - Festività religioni e fedi diverse - Festività abolite

[175] Art. 138

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti come previsto dal presente CCNL, i giorni appresso specificati:

1. festività nazionali:

a) 25 aprile - ricorrenza della liberazione;

b) 1 maggio- festa dei lavoratori;

c) 2 giugno - Festa della Repubblica;

2. festività infrasettimanali

a) il 1° gennaio - primo giorno dell'anno;

b) il 6 gennaio - Epifania;

c) il giorno del lunedì di Pasqua;

d) il 15 agosto - festa dell'Assunzione;

e) il 1 novembre - Ognissanti;

f) l'8 dicembre - Immacolata Concezione;

g) il 25 dicembre - Santo Natale;

h) il 26 dicembre - Santo Stefano;

i) la solennità del Santo Patrono.

A tutto il personale assente nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia e/o per infortunio dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna ma Per le festività cadenti nel periodo d'assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice dipendente ha diritto all'indennità posta a carico dell'INPS.

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 provvedir Al lavoratore dipendente che presta la propria opera nelle indicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate CCNL.

[176] Art. 139 Religioni e fedi diverse

I dipendenti di Religione non cristiana, le cui ricorrenze siano riconosciute dallo Stato come Festività, comunicheranno tale fatto al Datore di lavoro e, potranno godere delle stesse, senz

Quando compatibile con l'organizzazione del lavoro e previo accordo con il Datore di lavoro, potranno recuperare le predette festività nei giorni di sabato, di domenica e/o nelle Festività

[177] Art. 140 Festività abolite

Gli importi delle festività soppresse, (pari ad una giornata di retribuzione per ogni festività) vanno versati all'ENMOA, artt. 188 e 189 del presente CCNL, per attività mutualistiche ed assi

Le festività abolite sono:

1. 19 marzo festività di San Giuseppe;
2. il giorno dell'Ascensione;
3. il giorno del Corpus Domini;
4. il 29 giugno SS. Pietro e Paolo.

Gli importi derivanti dalle festività abolite rientrano tra quelle somme previste dall'[art. 12 della Legge 153/1969](#), riformulato dal [D.Lgs. 2/9/1997 n. 314](#) e quindi non imponibili sia fini ai fini contrattuali.

[178] TITOLO XXXVI - Intervallo per la consumazione dei pasti

[179] Art. 141

La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di 15 minuti ad un massimo di 2 ore, ed è concordato tra i lavoratori dipendenti ed il Datore di lavoro in funzione delle

[180] TITOLO XXXVII - Congedo per matrimonio

[181] Art. 142

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

Durante tale periodo, per gli impiegati e gli operai decorrerà la normale retribuzione mensile, mentre il lavoratore dipendente apprendista ha diritto al pagamento di 80 ore di normale retr

Per i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'Azienda in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno dell'INPS.

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

Entro i 30 giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano per i lavoratori dipendenti con contratto a termine.

[182] TITOLO XXXVIII - Volontariato

[183] Art. 143

Per il lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile, in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disci

e dal [D.M. n. 379/94](#) applicativo della stessa.

Ai lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in part

esigenze di servizio delle Aziende, potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata fino ad un massimo di due anni.

[184] TITOLO XXXIX - Maternità

[185] Art. 144

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

Le Parti concordano che la disposizione del [D.Lgs. 26/3/2001 n. 151](#), in materia di permessi post-parto, trovino applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipen

[D.Lgs. 26/3/2001 n. 151](#), nonché dalla [sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale](#).

La lavoratrice dipendente in stato di gravidanza ha l'obbligo di esibire al Datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale Sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale e il Dat

Per usufruire dei benefici connessi al parto, puerperio ed allattamento la lavoratrice dipendente è tenuta ad inviare al Datore di lavoro entro 15 giorni successivi al parto il certificato di na

certificato d'assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. 15/10/1936, n. 2128.

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro a norma delle leggi vigenti.

Per le assenze conseguenti o correlate alla gravidanza od al puerperio l'INPS eroga le prestazioni economiche previste dalla Legge. Il Datore di Lavoro è esonerato da qualsiasi integraz

dell'indennità del 20% (venti per cento) della tredicesima mensilità, [art. 30 del D.P.R. 21/5/1953, n. 568](#).

Il Datore di lavoro anticiperà le indennità dovute dall'INPS ponendole a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli [artt. 1 e 2 della Legge 29/2/1980, n. 33](#).

Nei confronti dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi de

I periodi d'assenza obbligatoria sono computati agli effetti indicati dall'[art. 4 della Legge 30/12/1971, n. 1204](#); il periodo d'assenza facoltativa di cui alla lettera d) è computabile solo ai fini

[30/12/1971 n. 1204](#).

La lavoratrice madre dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno d'età del bambino, salvo eccezioni qua

a. licenziamento per giusta causa;

b. cessazione dell'attività dell'Azienda;

c. fine dell'opera per la quale la lavoratrice madre era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato per scadenza dei termini.

- Dichiarazione congiunta -

Le Parti, al fine di incrementare l'occupazione femminile e di dare valore sociale al sostegno della lavoratrice madre, s'impegnano a promuovere in tutte le sedi istituzionali proposte e so fiscalità generale. A tal fine, le Parti s'incontreranno per individuare percorsi e proposte in relazione a quanto sopra.

[186] TITOLO XL - Ferie

[187] Art. 145

Il lavoratore dipendente di cui al presente contratto matura un periodo di ferie annuali nella misura di 28 giornate di calendario, pari a quattro settimane (160 ore lavorative), comprensive Le ferie maturano mensilmente prò quota nella misura di 13,33 ore per ciascun mese interamente lavorato.

Compatibilmente con le esigenze dell'Azienda, e dei lavoratori dipendenti, è facoltà del Datore di lavoro concordare il periodo di ferie pari a tre settimane e del lavoratore concordare la q Le ferie non potranno essere frazionate in più di due periodi.

Il diritto alle ferie è irrinunciabile.

Per indifferibili ragioni di servizio il Datore di lavoro potrà richiamare in servizio il lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del lavoratore dipendente a c al rimborso delle spese sostenute.

Durante il periodo di ferie spetta al lavoratore dipendente la paga base nazionale oltre agli emolumenti derivanti dalla contrattazione di Il livello o "ad personam" mensilmente ricorrenti o La malattia che coincide con il periodo di ferie, con certificazione regolarmente trasmessa all'Azienda, superiore a giorni 5 o con qualsiasi prognosi in presenza di ricovero in struttura osp godimento, fatti salvi i casi in cui l'Inps o l'ASL, per richiesta dell'Azienda o autonomamente, accertino che il tipo di malattia diagnosticata è compatibile con la funzione propria delle ferie lavoro.

In ambedue i casi di cui sopra, il periodo di ferie non goduto sarà utilizzato in un momento successivo, previo accordo con l'Azienda.

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

Nel caso di mese non integralmente lavorato il collaboratore maturerà le ferie prò quota rispetto alla misura mensile intera di 13,33 ore.

Nel caso di lavoratore extracomunitario che necessiti di godere un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e con l'accordo del Datore massimo di un biennio.

[188] TITOLO XLI - Aspettativa per malattia od infortunio

[189] Art. 146

Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia richiesta per comprovate e gravi ragioni deve, salvo impossibilità derivante dall'obbligo di rispettare scadenze tass periodo d'aspettativa continuativo o frazionato in due periodi senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, (ivi compreso il TFR), pari a 15 (quindici) giorni per og (sei) mesi, con conservazione del posto di lavoro.

Il lavoratore dipendente che entro 7 (sette) giorni della scadenza del periodo d'aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato a tutti gli effetti dimissionario.

L'Azienda qualora accerti che durante il periodo d'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al lavoratore dipendente di riprendere il l Salvo diverso accordo scritto con il Datore di lavoro, il lavoratore che durante l'aspettativa presti a terzi lavoro subordinato, ancorché non retribuito, è passibile di licenziamento per giuste Nel caso in cui durante l'aspettativa ed in assenza di preventivo accordo con il datore, il lavoratore presti opera in forma diversa dal lavoro subordinato, sarà passibile di licenziamento pe del preavviso contrattuale.

Il lavoratore dipendente, ammalato o infortunato sul lavoro, potrà richiedere il prolungamento del periodo d'aspettativa per un ulteriore periodo, la cui durata massima sarà pari al 50% (ci del presente articolo (7,5 giorni per ogni 12 mesi d'anzianità maturata con il massimo di tre mesi), alle seguenti condizioni:

1. che siano esibiti dal lavoratore dipendente regolari certificati medici;

2. che non si tratti di malattie per le quali è ragionevole presumere l'impossibilità della ripresa del lavoro;

3. che il periodo richiesto sia considerato d'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto, ivi compreso il TFR.

[190] TITOLO XLII - Malattia - Infortuni

[191] Art. 147

L'assenza per malattia deve essere comunicata nelle 24 (ventiquattro) ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

Il lavoratore deve fornire il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia comunicatogli dal medico. La comunicazione dovrà avvenire mediante comunicazione scritta: raccoc Il datore di lavoro, ricevuto il numero di protocollo, dovrà consultare e stampare l'attestazione di malattia tramite i servizi telematici messi a disposizione dall'INPS.

Qualora il medico sia impossibilitato all'invio on line del certificato di malattia, per cui rilascia il certificato di malattia in forma cartacea, il lavoratore provvedere a fornire la documentazione tradizionali.

Il lavoratore dipendente deve 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, il datore di lavoro, se non è venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto e non ha potuto inoltrare la 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 r 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:

A. Periodo di comporto

1. in caso di malattia il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio fino a due anni, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa o frazionata fino a 5 (cinque) anni;

2. in caso di malattia il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio superiore a due anni, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, massime di 12 mesi (anno di 365 giorni) nel periodo di cinque anni;

3. in caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente non in prova, ha diritto alla conservazione del posto, fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisce di attendere al lavoro, e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro;

4. in caso di malattia professionale, il lavoratore dipendente non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 (nove) mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità di servizio.

Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini sopra indicati è facoltà del datore del lavoro risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

B. Trattamento economico

Fermo restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia, infortunio o malattia professionale l'Impresa corrisponderà al lavoratore dipendente, quanto appresso:

1) Caso di malattia

- i primi 3 (tre) giorni (carenza) vengono retribuiti, nella percentuale del 80% (ottanta per cento), solo se la malattia è superiore a 10 (dieci) giorni lavorativi;

- per il lavoratore dipendente con anzianità di lavoro fino a due anni: integrazione della prestazione INPS fino a garantire l'80% (ottanta per cento) dell'intero trattamento economico per i

- per il lavoratore dipendente con anzianità di lavoro superiore a due anni: integrazione del trattamento INPS fino a garantire il 90% (novanta per cento) dell'intero trattamento economico comporto contrattuale, sempre entro il limite massimo complessivo nel quinquennio di 12 (dodici) mesi.

- Gli ulteriori benefici previsti dalle prestazioni mutualistiche, garantiti anche con contribuzione del datore di lavoro, non concorreranno a formare le percentuali di garanzia del trattamento per il caso di malattia.

2) Caso d'infortunio o malattia professionale

- Per il giorno dell'infortunio o dell'inizio della malattia professionale, il 100% (cento per cento) della retribuzione netta che avrebbe percepito lavorando;

- Per il 1°, 2° e 3°, giorno successivi alla data dell'evento l'80% (ottanta per cento) della retribuzione netta che avrebbe percepito lavorando;

- Per i successivi giorni dal 4° all'89°, un'integrazione della prestazione INAIL nella misura del 40% (quaranta per cento) della retribuzione che avrebbe percepito lavorando;

- Dal 90° giorno e successivi, un'integrazione della prestazione INAIL nella misura atta a garantire il 70% (settanta per cento) della retribuzione netta che l'infortunato avrebbe percepito lavorando.

- Nel caso d'infortunio "in itinere" le integrazioni Aziendali alle prestazioni INAIL, ad eccezione del primo giorno a tutti gli effetti considerato come lavorato, saranno quelle necessarie a garantire un trattamento equivalente al caso di malattia e/o infortunio non professionale.

- Agli effetti retributivi, per ogni periodo di malattia il computo inizia dal primo giorno d'assenza.

L'integrazione non è dovuta se NNPS e/o INAIL non riconoscono per qualsiasi motivo l'indennità a loro carico.

Durante il periodo di prova, non è dovuta al lavoratore dipendente, nessuna integrazione da parte dell'Azienda.

Le visite mediche di controllo del personale sulle assenze dal lavoro per malattia sono espletate dalle unità Sanitarie Locali e/o INPS alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

Per consentire l'effettuazione delle visite fiscali, il lavoratore dipendente è tenuto 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 ed infortunio, valgono le norme di legge vigenti sia nazionali sia regionali.

[192] TITOLO XLIII - Viaggiatori Piazzisti - Infortuni sul lavoro - Polizza infortuni

[193] Art. 148

Per gli infortuni sul lavoro il posto sarà conservato fino a cessazione dell'indennità temporanea da parte dell'INAIL.

Per tali infortuni, purché riconosciuti dall'INAIL, che dovessero insorgere dal dopo l'entrata in vigore del presente CCNL, le Aziende garantiranno con polizze assicurative o forme equivalenti.

1. per morte: euro 25.000,00;

2. per invalidità permanente totale: euro 35.500,00.

Resta ferma la facoltà per le Aziende di assorbire i suddetti importi nei trattamenti di miglior favore eventualmente già in atto nell'Azienda.

- Nota a verbale -

Le Parti demandano all'ENMOA, la realizzazione del Regolamento e la stipula dei contratti assicurativi.

[194] TITOLO XLIV - Gratifica natalizia

[195] Art. 149

In occasione delle feste natalizie l'Azienda dovrà corrispondere al lavoratore dipendente un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione.
Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro.
Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero.

[196] TITOLO XLV - Trattamento economico

[197] Art. 150

La normale retribuzione del lavoratore dipendente è costituita dalle seguenti voci:

- 1. paga base nazionale di cui all'art. 44 del presente CCNL;
- 2. elemento economico "Premio Variabile o Premio Produzione Presenza", di cui all'art. 17 lettera b) del presente CCNL;
- 3. eventuali scatti di anzianità, di cui all'art. 151 del presente CCNL;
- 4. eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva sia di primo che di secondo livello, di cui all'artt. 15, 16 e 17 del presente CCNL.

L'elemento economico "Premio Variabile o Premio Produzione Presenza" deve essere calcolato fra le Parti stipulanti il presente CCNL nella contrattazione di secondo livello.
A titolo sperimentale, in assenza della predetta contrattazione avente contenuti economici, dall'1/7/2014 dovranno riconoscersi i seguenti importi mensili lordi per tredici mensilità, utili per la contrattazione di 2° livello:

Classificazione del personale Indennità	Indennità sostitutiva 2° livello d
Quadro di Direzione - Quadro	39,50
I	36,50
II	35,00
III	33,00
IV	32,00
V	31,00
VI	30,00
Operatore Vendita 1	33,00
Operatore Vendita 2	32,00

L'importo riconosciuto a titolo d'Indennità Sostitutiva di 2° livello è assorbibile, sino a concorrenza, in caso di successiva contrattazione ed accordo di 2° livello.
Al riguardo saranno eventualmente applicabili, previa ratifica delle parti stipulanti, le determinazioni assunte con il protocollo di cui all'accordo interconfederale del 20/4/2009 previsto all'art. 15.
Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori, che comportano l'obbligo di accollarsi le eventuali perdite di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) mensile della paga base nazionale.
La quota oraria della retribuzione per tutti i lavoratori dipendenti ed in tutti i casi si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale:

- a. 168, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;
- b. 182, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 42 ore settimanali;
- c. 195, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali;
- d. 201, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 48 ore settimanali.

La quota giornaliera della retribuzione per tutti i lavoratori dipendenti ed in tutti i casi si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).

[198] TITOLO XLVI - Aumenti periodici di anzianità

[199] Art. 151

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Azienda o gruppo aziendale il dipendente ha diritto a 10 scatti triennali.
Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dal primo giorno del mese successivo alla data di assunzione ed in tale data il dipendente deve aver già compiuto il 18 anni.
Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati, per ciascun livello d'inquadramento, nelle seguenti misure:

Livello	Importi in Euro
Quadro	
I	
II	
III	
IV	

V	
VI	

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

In caso di passaggio di livello l'importo degli scatti già maturati si sommerà ai valori che matureranno nel nuovo livello, così come il loro numero.

L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si comp

Gli scatti d'anzianità non possono essere assorbiti da aumenti di merito, mentre eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti da maturare.

[200] TITOLO XLVII - Trasferita ed indennità per uso di mezzo di trasporto di proprietà del lavoratore

[201] Art. 152

Al lavoratore dipendente in trasferita oltre al rimborso delle spese di viaggio e d'altre eventuali spese incontrate per conto dell'Azienda, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera per l'indennità di trasferita ristora il disagio connesso al lavoro fuori sede, l'eventuale prolungamento d'orario ed i tempi di viaggio eccedenti le 8 (otto) ore giornaliere.

Se al lavoratore dipendente sono state attribuite mansioni comportanti l'impiego di mezzi di locomozione, tali mezzi e le relative spese saranno a carico dell'Azienda.

Qualora il mezzo di trasporto sia di proprietà del lavoratore dipendente, deve essere corrisposto, a titolo di rimborso delle spese di manutenzione e di trasporto per usura del mezzo, un chilometrico ACI.

[202] TITOLO XLVIII - Indennità in caso di morte

[203] Art. 153

In caso di morte del lavoratore dipendente, le competenze di chiusura, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti a norma dell'[art. 2122 del C del lavoratore dipendente](#), ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è diverso accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità saranno attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

[204] TITOLO XLIX - Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla busta paga

[205] Art. 154

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.

All'atto del pagamento della retribuzione sarà consegnata al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione del lavoratore dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute.

[206] Art. 155

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza tra la somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità del denaro, dovrà essere fatta all'atto del pagamento, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta paga stessa.

Qualsiasi reclamo sulla retribuzione, ovvero inerente al rapporto di lavoro, deve essere presentato dal lavoratore dipendente, a pena di decadenza, entro 12 (dodici) mesi ma, comunque, entro il termine di lavoro dello stesso.

[207] TITOLO L - Cauzioni

[208] Art. 156

Per le mansioni che la giustificano, il Datore di lavoro stabilirà per iscritto di volta in volta l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata dai lavoratori.

La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato, depositati presso un istituto bancario e vincolati dal Datore di lavoro, oppure potrà essere versata in un libretto di risparmio parimenti vincolata ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli sono consegnati.

Gli interessi e gli eventuali premi maturati restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità.

La cauzione potrà anche essere prestata, con il consenso del Datore di lavoro, mediante polizza di garanzia costituita presso un istituto assicuratore o con fidejussione bancaria.

In tal caso il Datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera.

La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto, e non può comunque confondersi con i beni dell'Azienda.

[209] Art. 157 Diritto di rivalsa

Il Datore di lavoro ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera.

In caso di disaccordo, dovrà essere esperito un tentativo di componimento attraverso la Commissione di Garanzia e Conciliazione di cui all'art. 174 del presente CCNL.

[210] Art. 158 Ritiro cauzioni per cessazione rapporto

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistano valide ragioni di contestazione da parte del Datore di lavoro, il prestatore d'opera dovrà essere posto in condizione di po (trenta) dalla data di cessazione dal servizio.

[211] TITOLO LI - Risoluzione del rapporto di lavoro - Preavviso

[212] Art. 159

Il Datore di lavoro potrà recedere dal rapporto di lavoro per "giusta causa" o per "giustificato motivo", come appresso specificato:

A. Recesso per "giusta causa". Si ha quando sia caduto in modo grave, immediato ed irreversibile il rapporto fiduciario nei confronti del lavoratore.
A titolo esemplificativo tale recesso si avrà in caso:

1. di diverbio litigioso, seguito da vie di fatto all'interno dell'Azienda;
2. d'insubordinazione verso il Datore di lavoro o di lui preposti, che abbia determinato nocumento grave alle persone od all'Azienda;
3. d'appropriazione di beni dell'Azienda o di terzi effettuato sul luogo di lavoro;
4. di danneggiamento volontario di beni dell'Azienda o di terzi effettuato presso l'Azienda;
5. di concorrenza diretta all'Azienda del datore o di prestazioni rese ad altre Aziende;
6. di falsificazione fraudolenta di documentazione dell'Azienda;
7. d'assenza ingiustificata protratta oltre tre giornate consecutive, esclusi i giorni festivi;
8. di tre giornate d'assenza ingiustificata nel triennio, anche non consecutive.

B. Recesso per "giustificato motivo soggettivo". Si effettua per gravi inadempienze quali:

1. mancanze gravi che non sono però idonee a rompere, in modo grave ed immediato, il rapporto fiduciario.
2. le mancanze (mena gravi) alla disciplina del lavoro ed alle disposizioni disciplinari, così come esemplificato dall'art. 172 del presente CCNL, che siano state preventivamente contestate specificamente, provvedimenti diversi quali: richiami, multa e sospensione.

C. Recesso per "giustificato motivo oggettivo". Si ha per motivi esterni alla disciplina del lavoro ed indipendenti dalla volontà del lavoratore, quali ad esempio:

1. soppressione del posto di lavoro;
2. riduzione permanente dell'attività;
3. cessazione dell'attività;
4. esigenze di ristrutturazione, riorganizzazione, razionalizzazione delle attività che determinino esuberi strutturali.

I recessi previsti sui punti B) e C) danno diritto al lavoratore di ricevere il preavviso contrattuale in costanza di lavoro, oppure la relativa indennità sostitutiva.

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono stabiliti dal successivo art. 160 del presente CCNL.

Il lavoratore dipendente può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando preavviso scritto con raccomandata od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, CCNL.

[213] Art. 160

La lettera di dimissioni volontarie, volta a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, deve essere presentata dal dipendente, pena la sua nullità, mediante comunicazione scritta. Qualora il dipendente si limiti a sottoscrivere un modulo prestampato, per dare validità alle dimissioni, dovrà apporvi di suo pugno la data e la firma ed allegare copia del proprio documento. L'eventuale presentazione della lettera di dimissioni con modalità difformi da quelle di cui sopra, sarà produttiva di effetti nel caso di fatti concludenti ed in assenza d'impugnazione da eff termine del preavviso dovuto, anche se sostituito dalla relativa indennità.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale.

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 il presente articolo del CCNL o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'intero periodo di mancato od insufficiente preavviso.

Tale indennità sostitutiva sarà utile agli effetti del TFR.

Il periodo di preavviso lavorato sarà utile alla maturazione delle retribuzioni dirette e differite, e sarà computato agli effetti del TFR.

I Termini di Preavviso per ambedue le Parti stipulanti		
Classificazione del Personale	Fino a 4 anni d'anzianità	Fino a 10 anni d'anzianità
Quadro	60 giorni di calendario	90 giorni di calendario

Livello I e II	45 giorni di calendario	60 giorni di calendario
Livello III e IV	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario
Livello V	15 giorni di calendario	30 giorni di calendario
Livello VI	10 giorni di calendario	15 giorni di calendario

[214] TITOLO LII - Trattamento di fine rapporto

[215] Art. 161

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete il trattamento di fine rapporto previsto dalla [legge 29/5/1982, n. 297](#).

La retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma del novellato [art. 2120 codice civile](#) è quella composta esclusivamente dalle somme erogate:

1. paga base tabellare nazionale come prevista dal presente contratto;
2. aumenti periodici d'anzianità di cui all'art. 151 del presente contratto;
3. retribuzioni di merito e/o "ad personam";
4. retribuzioni o premi erogati per effetto della contrattazione integrativa di 2° livello;
5. tredicesima mensilità;

[216] Art. 162

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari all'elaborazione della liquidazione, e comunque non oltre 30 (trenta) giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse pari al Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR).

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

[217] Art. 163 Anticipazioni del trattamento di fine rapporto

Ai sensi dell'[art. 2120 cod. civ.](#), la richiesta d'anticipazione di un importo non superiore al 70% (settanta per cento) del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 (otto) anni di servizio, è ammessa in caso di necessità di:

1. eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
2. acquisto della prima casa d'abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Le richieste saranno accolte annualmente entro i limiti del 10% (dieci per cento) degli aventi diritto di cui sopra e del 4% (quattro per cento) del numero totale dei dipendenti, con il minimo dell'ultimo comma dell'[art. 2120 cod. civ.](#), l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per l'acquisto della prima casa mediante partecipazione ad una cooperativa, d'assegnazione ovvero, in mancanza di questo:

1. l'atto costitutivo della cooperativa;
2. la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
3. la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire all'Azienda il verbale d'assegnazione;
4. l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;
5. fermo restando i limiti e le condizioni di cui all'[art. 2120 cod. civ.](#) e con priorità delle fattispecie di cui ai precedenti punti 1) e 2), anticipazioni saranno concesse anche:
6. in caso di significative ristrutturazioni apportate alla prima casa d'abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
7. ai sensi dell'[art. 7 della legge n. 53/2000](#), per sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'[art. 5 del D.Lgs. 26/3/2001 n. 151](#) (astensione facoltativa) e dei congedi di cui all'[art. 8/3/2000 n. 53](#) (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data d'inizio del congedo);
8. sostenere le spese connesse alle patologie di morbi di grave entità riconosciute dalle strutture pubbliche;
9. alla lavoratrice madre ed al lavoratore padre che ne faccia richiesta, in caso d'utilizzo dell'intero periodo d'astensione facoltativa senza frazionamenti e senza soluzione di continuità rispetto al periodo di astensione;
10. in caso di fruizione dei congedi per l'adozione e l'affidamento preadottivo internazionali di cui all'[art. 26, comma 2 del D.Lgs. n. 151/2001](#), per le spese da sostenere durante il periodo di affidamento, come risultante da idonea documentazione.

Ai fini dell'accoglimento delle domande d'anticipazione, si darà priorità a quelle giustificate dalla necessità di spese sanitarie.

Nel corso del rapporto di lavoro potrà essere concessa una sola anticipazione, salvo diverso accordo approvato dalla Commissione di Garanzia e Conciliazione.

[218] TITOLO LII - Cessione - Trasformazione dell'azienda

[219] Art. 164

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'Azienda non risolve di diritto il rapporto di lavoro ed in tal caso il personale conserva nei confronti del nuovo titolare i di collettivo di lavoro e dagli accordi sindacali Aziendali.

In caso di trasferimenti d'Azienda, le comunicazioni previste dalla legislazione vigente, saranno inviate alla RSA o al Comitato esecutivo della stessa nonché alle Organizzazioni Sindacali fini delle procedure dalla legge previste. In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore o di cessazione dell'Azienda, il lavoratore conserva, nei confronti della gestione liqui rapporto, nonché alle altre eventuali spettanze derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro e dagli accordi sindacali Aziendali.

[220] TITOLO LIV - Indumenti - Attrezzi di Lavoro

[221] Art. 165

Quando viene fatto obbligo al lavoratore 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 lavoratori 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 del lavoro.

Il lavoratore dipendente deve conservare in buono stato tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modifica se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autoriz

Qualunque modifica fatta dal lavoratore dipendente arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione, darà diritto all'Azienda di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, prev

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

[222] TITOLO LV - Tutela della salute e della integrità fisica del lavoratore ambiente di lavoro

[223] Art. 166

Le Parti firmatarie del presente CCNL, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle Aziende, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idone dipendenti sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

Nei casi previsti dalla legge e dagli accordi contrattuali ai vari livelli, l'Azienda fornirà gratuitamente idonei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) osservando tutte le precauzioni igieni

Il lavoratore dipendente dovrà utilizzare secondo le disposizioni aziendali, curando altresì la conservazione, i mezzi protettivi avuti in consegna.

Ciascun lavoratore dipendente, deve prendersi cura della propria sicurezza, della propria salute e di quella degli altri lavoratori dipendenti presenti sul luogo di lavoro, sui quali possono r conformemente alla sua formazione, alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In particolare i lavoratori:

a. contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

b. osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

c. utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto, nonché i dispositivi di sicurezza;

d. utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

e. segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di peri direttamente, in caso d'urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incom per la sicurezza;

f. non rimuoveremo/modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

g. non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o d'altri lavoratori;

h. partecipare ai programmi di formazione e d'addestramento organizzati dal datore di lavoro.

Le Parti firmatarie del presente CCNL concordano di istituire con apposito protocollo d'intesa una Commissione Paritetica composta da tre persone per ciascuna parte firmataria per real

[224] TITOLO LVI - Divieti

[225] Art. 167

E' proibito al lavoratore dipendente di prestare la propria opera presso Aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamer Una volta risolto il contratto di lavoro il dipendente non deve abusare, in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

[226] TITOLO LVII - Risarcimento danni

[227] Art. 168

I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente e tempestivamente al lavoratore dipendete.

L'importo del risarcimento, in relazione all'entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) della 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 a qualsiasi titolo dovuti al lavoratore dipendente.

[228] TITOLO LVMI - Mobbing e molestie sessuali

[229] Art. 169

Le Parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo di lavoro.

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le Parti convengono di affidare all'Osservatorio Nazionale la facoltà di analizzare la problematica, con particolare riferimento ai fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale e di formulare proposte alle parti firmatarie il presente CCNL per prevenire e reprimere.

[230] Art. 170

Le Parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi comportamento indesiderato che violi i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali di cui al [D.Lgs. n. 145 del 30/5/2005](#).

Sono considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo di ledere la dignità di un lavoratore e di creare un clima d'intimidazioni, ostile, degradante, umiliante e offensivo.

Il Datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure per prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto.

[231] TITOLO LIX - Doveri del lavoratore dipendente - Disposizioni disciplinari - Licenziamenti

[232] Art. 171 Doveri del lavoratore dipendente

Il lavoratore dipendente deve esplicare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare deve:

- a. osservare l'orario di lavoro stabilito ed adempiere a tutte le formalità poste in essere per il controllo delle presenze;
- b. svolgere tutti i compiti assegnati dal Datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme di Legge, del presente CCNL e delle disposizioni ricevute, con la massima diligenza ed assiduità;
- c. conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato praticate presso l'Azienda;
- d. evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'Azienda, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività, in contrasto con gli obblighi e doveri del rapporto di lavoro;
- e. 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;
- f. evitare nella maniera più assoluta di accedere all'Azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia espressa autorizzazione, ovvero, che sia previsto dal regolamento;
- g. rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'Azienda e rese note dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti.

[233] Art. 172 Disposizioni disciplinari

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

1. rimprovero verbale;
2. rimprovero scritto;
3. multa non superiore all'importo di 4 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 del lavoratore dipendente, senza avergli preventivamente contestato formalmente i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto che ha dato luogo alla sanzione. La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa. Il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare le sue difese nei giorni lavorativi.

L'adozione del provvedimento disciplinare, a pena di decadenza, dovrà essere presa entro 15 (quindici) giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per la difesa. Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che, a titolo esemplificativo:

- a. ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione;
- b. esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- c. si rifiuti di rispettare la disciplina del lavoro od i compiti che rientrano nelle dichiarazioni e/o nei profili del proprio livello;

d. si assenti dal lavoro per un giorno senza comprovata giustificazione;

e. non dia immediata notizia all'azienda d'ogni mutamento della propria dimora.

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

a. arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;

b. si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;

c. non dia immediata notizia all'azienda d'ogni mutamento della propria dimora, durante i congedi o la malattia;

d. commetta recidiva, oltre la seconda volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata che può essere destinataria d

Il licenziamento disciplinare, salvo ogni altra azione legale, si applica per le seguenti ed analoghe mancanze:

a. assenza ingiustificata oltre 3 giorni consecutivi od oltre 4 giornate nell'anno solare;

b. grave violazione degli obblighi di cui all'art. 171;

c. recidiva nell'infrazione alle norme di legge circa la sicurezza;

d. abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;

e. esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'Azienda, di lavoro per conto proprio o conto terzi, fuori dell'orario di lavoro;

f. il reiterato comportamento oltraggioso verso il Datore di lavoro, i superiori, i colleghi od i sottoposti;

g. la terza recidiva in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione;

h. mancato rispetto dell'obbligo di fedeltà con comunicazione a terzi di notizie riservate dell'Azienda, riproduzione od esportazione di progetti, documenti, macchine, utensili o di altri ogge

i. abbandono ingiustificato del posto del lavoro del custode;

j. rissa nei luoghi di lavoro o grave offesa verso i compagni di lavoro;

k. comprovate molestie sessuali;

l. per riconosciuta e grave comportamento di mobbing;

m. grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e delle procedure contenute nel Modello di organizzazioni e gestione adottato dall'Azienda ai sensi degli [artt. 6 e 7 del D.](#) di legge e le disposizioni contrattuali.

I proventi delle multe dovranno essere versati all'ENMOA.

[234] Art. 173 Licenziamenti

Fermo restando l'ambito d'applicazione della [Legge n. 604/1966](#), come modificata dall'[art. 18 della Legge 300/1970](#) e della [Legge n. 108/1990](#), l'Azienda può procedere al licenziamento

1. per riduzione del personale;

2. per giustificato motivo, con preavviso, ai sensi dell'[art. 3 della Legge n. 604/1966](#), per un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali, ovvero per ragioni inerenti all'attività prod. funzionamento di essa;

3. per giusta causa senza preavviso, ai sensi dell'[art. 2119 c.c.](#), nei casi che non consentono la prosecuzione nemmeno provvisorio del rapporto di lavoro, quali ad esempio, quelli indica

a. insubordinazione od offese gravi verso i superiori;

b. furto, frode, danneggiamento volontario od altri reati per i quali data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;

c. qualsiasi atto volontario che possa compromettere la sicurezza, l'incolumità del personale, del pubblico, che determini danneggiamento grave agli impianti, alle attrezzature ed ai mate

Qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze richiamate al punto 3), l'Azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare con effetto immediato per un periodo n Nel caso in cui l'Azienda decida di procedere al licenziamento, il periodo di sospensione non produrrà alcun effetto dal punto di vista normativo, retributivo e temporale.

Il lavoratore, a norma di legge, è tenuto al risarcimento dei danni causati.

[235] TITOLO LX - Commissione nazionale di garanzia e conciliazione

[236] Art. 174

E' costituita una Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione, composta da sei membri di cui tre nominati dalle Organizzazioni Datoriali e tre nominati dalle Organizzazioni sinda

La Commissione ha i seguenti compiti:

-
1. esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione nell'Azienda del presente CCNL e della contrattazione integrativa di 2° livello;
-
2. tentare la bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
-
3. intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "Premio Variabile o Premio di Produzione Presenza" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di 2° livello;
-
4. verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole Aziende di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalla sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione di anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente dall'Azienda; quest'ultimo è tenuto a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;
-
5. esame ed interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
-
6. esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
-
7. definire la classificazione del personale, come previsto dal Titolo X del presente CCNL;
-
8. definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa inerenti l'interpretazione delle clausole contrattuali.
-

[237] TITOLO LXI - Composizione delle controversie

[238] Art. 175

In caso di controversie tra l'Azienda ed il lavoratore dipendente sui contenuti o sull'applicazione delle tipologie contrattuali di cui al presente titolo, le Parti sottoscrittrici, fermi restando i le allo spirito bilaterale che uniforma il presente CCNL, di individuare quale metodologia, vincolante per le Associazioni firmatarie ed i loro assistiti, quanto segue:

-
1. per controversie sui contenuti dei contratti stipulati: invio delle ragioni del contenzioso all'Ente Bilaterale Nazionale o all'Ente Bilaterale Regionale e successiva attivazione della Comm
-
2. per controversie sull'applicazione dei contratti individuali stipulati: invio da parte dell'attore della vertenza della copia degli atti all'Ente Bilaterale Nazionale e/o all'Ente Bilaterale Region
statistica delle difficoltà, darne interpretazione bilaterale, anche alla luce dell'eventuale giurisprudenza di merito, e predisporre bozze per un o più chiaro ed univoco testo contrattuale.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle [leggi 15/7/1966, n. 604](#), ed [11/5/1990 n. 108](#), non derivanti da provvedimenti disciplinari, fermo restando il diritto de deve essere obbligatoriamente svolto il tentativo di composizione per il tramite della Commissione di cui all'art. 174 del presente CCNL.

Tel tentativo si considera concluso con il verbale di conciliazione o di mancato accordo, redatto in quattro copie, che dovrà essere sottoscritto anche dai lavoratori dipendenti e dai Datori Due copie del verbale saranno inviate all'Ufficio Provinciale del Lavoro ([Legge 11/8/1973, n. 533](#)).

La parte interessata, sia essa lavoratore dipendente che Datore di lavoro, alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla La Commissione di cui all'art. 174 del presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo esperito il tentativo di conciliazione: l'incontro tra le parti deve avvenire non oltre 15 (quindici) giorni dalla data d'avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

- Nota a verbale -

Le fattispecie del presente Titolo sono demandate all'Ente Bilaterale Nazionale per un più attento esame, fino al raggiungimento di soluzioni pratiche ed applicative.

[239] TITOLO LXII - Patronati

[240] Art. 176

Gli Istituti di Patronato, d'emanazione e/o convenzionati con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'ir Inoltre, si conviene quanto segue: gli Istituti di Patronato potranno svolgere i compiti previsti dalla legge, mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati prevent documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei Patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole Aziende le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale. Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore dipendente dell'Azienda per l'es rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale, la quale provvedere a rilasciare al lavoratore dipendente interessato il permesso di allontan che non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo.

I rappresentanti del Patronato usufruiranno d'appositi Albi messi a disposizione dall'Azienda per informazioni di carattere generale.

[241] TITOLO LXIII - Strumenti paritetici nazionali

[242] Art. 177 Strumenti nazionali

Le Parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella premessa e nel CCNL concordano sull'opportunità di istituire:

-
1. la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale;
-
2. la Commissione paritetica permanente per le pari opportunità;
-
3. l'Osservatorio nazionale;
-

4. la Commissione paritetica nazionale.

Le Commissioni di cui sopra sono composti ciascuno da quattro a sei membri, nominati in forma paritetica dal CNAI e da FISMIC-Confsal.

Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

Tutte le commissioni di cui sopra saranno disciplinate e gestite dall'ENBOA quelli a carattere nazionale e dalle ERBOA Regionali quelle a livello Territoriali.

[243] Art. 178 Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale

Le Parti, tenuto conto dell'evoluzione della normativa sociale a livello comunitario ed in funzione dei processi di recepimento delle direttive comunitarie nell'ordinamento italiano, concorda il dialogo sociale, affinché vengano analizzati ed approfonditi i percorsi di armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro.

In particolare qualora l'Unione Europea emanasse raccomandazioni o direttive che interessino il settore Agricoltura, le Parti s'incontreranno al fine di valutare l'opportunità di definire avvisi preventivamente all'emanazione della normativa di recepimento.

Le Parti considerano pertanto preminente analizzare e monitorare l'impatto dei processi che avvengono a livello europeo sulle politiche nazionali di settore e sulla contrattazione, con particolare riferimento a:

1. dialogo sociale europeo settoriale;
2. evoluzione dei Comitati Aziendali europei;
3. responsabilità sociale delle imprese e codici di condotta;
4. diritti di informazione, consultazione e partecipazione;
5. società europea;
6. coordinamento europeo delle politiche contrattuali.

A tal fine, le Parti concordano di istituire la Commissione nazionale per l'evoluzione a livello europeo in materia sociale; essa opererà di concerto con il sistema bilaterale esistente.

La Commissione, che si riunirà di norma trimestralmente ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle Organizzazioni stipulanti, avrà anche il compito di valutare gli accordi siglati in sede alle Organizzazioni stesse un parere in merito all'eventuale recepimento nel sistema contrattuale nazionale.

[244] Art. 179 Commissione permanente per le pari opportunità

Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo donna, interventi che favoriscano parità di opportunità di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici.

Alla Commissione permanente per le pari opportunità sono assegnati i seguenti compiti:

1. studiare l'evoluzione qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando dati disaggregati per sesso, livello di inquadramento professionale e tipologia dei rapporti di lavoro dall'Osservatorio sul mercato del lavoro;
2. seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
3. promuovere interventi idonei per facilitare il reinserimento nel mercato del lavoro di donne o uomini che desiderino riprendere l'attività dopo un'interruzione dell'attività lavorativa, favorendo l'inserimento/reinserimento;
4. individuare iniziative di aggiornamento e formazione professionale, anche al fine di salvaguardare la professionalità di coloro che riprendono l'attività lavorativa a seguito dei casi di assenteismo; [legge n. 53 dell'8/3/2000](#);
5. predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla [legge n. 125 del 10/4/1991](#) e dalla [legge n. 30 del 28/2/1994](#);
6. favorire interventi efficaci per prevenire atti comportamentali di "mobbing" nel sistema delle relazioni di lavoro, di cui all'art. 169 del CCNL;
7. analizzare i dati quantitativi e qualitativi che pervengono dagli Organismi paritetici relativi alle procedure e le soluzioni individuate in relazione a molestie sessuali;
8. raccogliere ed analizzare le iniziative ed i risultati conseguiti in materia di azioni positive favorendo le iniziative legate agli accordi di cui all'[art. 9 della legge n. 53 dell'8/3/2000](#) e diffondere le buone pratiche;
9. individuare iniziative volte al superamento di ogni forma di discriminazione nel luogo di lavoro, con particolare riguardo a quella salariale e di accesso alla formazione professionale.

L'eventuale adesione delle Aziende agli schemi di progetto di formazione professionale concordemente definiti e recepiti dalle Organizzazioni stipulanti il contratto nazionale, di cui le Parti concordano l'applicazione di benefici previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

La Commissione si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, dei dati forniti dall'Osservatorio nazionale.

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o per richiesta di una delle Parti, presieduta a turno da un componente dei due gruppi, delibera all'unanimità per l'attuazione dei compiti assegnati. Annualmente presenterà un rapporto, completo di materiali raccolti ed elaborati: in questa sede riferirà sulla propria attività alle Organizzazioni stipulanti presentando tanto le proposte su cui ha lavorato, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

[245] Art. 180 Osservatorio nazionale

L'Osservatorio nazionale è lo strumento dell'Ente Bilaterale nazionale- ENBOA - per l'artigianato e le piccole imprese, per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale. A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa, e in particolare:

1. programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando anche al fine di fornire alle Parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di cui all'art. 4 del presente CCNL;

- 2. elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le regioni e gli altri più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
-
- 3. riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori provinciali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonchè
-
- 4. riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
-
- 5. predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento;
-
- 6. svolge le funzioni previste dagli artt. da 61 a 64 (Contratti a tempo determinato), dagli artt. da 115 a 123 (Contratti d'inserimento) e dagli artt. da 70 a 100 (Apprendistato).
-

[246] Art. 181 Commissione paritetica nazionale

- La Commissione paritetica nazionale costituisce l'Organo preposto a garantire il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento del contratto : articolo.

A tal fine:

- 1. con le modalità e le procedure previste, esamina - ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari - tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di sir rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalla presente Parte prima del contratto;
-
- 2. in apposita sottocommissione:
 - a. individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza. La Commissione si riunir emersa anche in sede di confronto territoriale. La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattua ritenuti idonei. Nello svolgimento della sua attività la Commissione dedicherà particolare attenzione alle problematiche relative alle professionalità emergenti nel settore dei servizi. Le co sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno il presente CCNL;
 - b. sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte c semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti. Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà al
 - c esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivan contrattuale.
-

[247] Art. 182

- La Commissione paritetica nazionale per l'espletamento di quanto previsto:

- 1. dall'art. 27 - Lavoro intermittente;
-
- 2. dall'art. 31 - Lavoro ripartito;
-
- 3. dagli artt. da 53 a 54 - Orario di lavoro - relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettemanali;
-
- 4. dagli artt. da 61 a 64 - Contratti a tempo determinato;
-
- 5. dagli art. da 66 a 67 - Part-time- relativo ai contratti a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali ovvero dagli eventuali accordi territoriali in materia;
-
- 6. dagli artt. da 70 a 100 - Apprendistato;
-
- 7. dagli artt. da 115 a 123 - Contratti di inserimento;
-
- 8. dall'art. 166 - Tutela della salute e della dignità della persona.

- Si applicano le procedure di seguito indicate.

La segreteria della Commissione paritetica nazionale, con sede presso il CNAI e/o la FISMIC-Confsal, provvede alla verbalizzazione delle riunioni e delle deliberazioni assunte, che dovr Commissione stessa.

La Commissione paritetica nazionale si riunisce su istanza presentata, a mezzo di lettera raccomandata a.r., dalle Organizzazioni stipulanti il presente contratto o dalle Organizzazioni si nazionali, autonomamente o per conto di un prestatore di lavoro, o dalle Aziende aderenti all'UCICT tramite le Associazioni locali o nazionali di categoria.

All'atto della presentazione dell'istanza, di cui al comma precedente, la parte interessata rimetterà alla Commissione paritetica-nazionale tutti gli elementi utili all'esame della controversia. Le riunioni della Commissione paritetica nazionale avranno luogo di norma presso la sede del CNAI.

La data della convocazione sarà fissata d'accordo tra le parti entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di cui al precedente 4° comma e l'intera procedura deve esaurirsi entro i 30 g La Commissione, prima di deliberare, può convocare le parti in controversia per acquisire ogni informazione e osservazione utile all'esame della controversia stessa.

Le deliberazioni della Commissione paritetica sono trasmesse in copia alle parti interessate, alle quali incombe l'obbligo di uniformarsi e, ove ne ricorrano gli estremi, di darvi attuazione conciliazione, ai sensi e per gli effetti degli [artt. 411, 3° comma](#), e [412 c.d.p.](#) e [2113, 4° comma, c.c.](#), come modificati dal [D.Lgs. 31/3/1998, n. 80](#) e dal [D.Lgs. 29/10/1998, n. 387](#).

In pendenza di procedura presso la Commissione paritetica nazionale, l'O.S. e le parti interessate non potranno prendere alcuna altra iniziativa sindacale né legale.

Ove la controversia e relativa procedura abbiano riguardato questioni attinenti al sistema di relazioni sindacali (nazionale o di secondo livello) la parte, il cui diritto di organizzazione sind sulla base della deliberazione della Commissione paritetica, ovvero, in assenza di detta deliberazione, sulla base di oggettivi riscontri, potrà decidere, previo confronto tra le Organizzazi non ottemperare a sua volta alle procedure e modalità previste al riguardo.

Per tutto quanto relativo al funzionamento della Commissione paritetica nazionale, potrà provvedere la Commissione stessa, con proprie deliberazioni.

[248] TITOLO LXIV - Formazione continua - "FORMOA"

[249] Art. 183

Le Parti individuano in FORMOA (Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua delle Organizzazioni Autonome) il Fondo cui le Aziende faranno riferimento per l'accesso al finanziamento di programmi per la formazione continua.

Le Parti riconoscono concordemente l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane.

Pertanto le Parti, coerentemente ad una significativa evoluzione del sistema di relazioni industriali, convergono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivate dal presente contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

1. consentire ai lavoratori di acquisire professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle mutate esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;
2. cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro, con Particolare riferimento al personale femminile, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di coinvolgere i lavoratori;
3. rispondere a necessità d'aggiornamento dei lavoratori al fine di prevenire l'insorgere di situazioni d'inadeguatezza professionale;
4. facilitare il reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori dopo lunghi periodi d'assenza.

In questo quadro FORMOA, nel corso degli incontri concordati, fornirà alle Aziende ed all'O.S. informazioni, anche a consuntivo, sui programmi di formazione professionale, con particolare riferimento ai programmi suddivisi per sesso, alla durata dei corsi, alla sede, ai contenuti, agli obiettivi tecnico-professionali da conseguire, allo svolgimento dei corsi in Azienda o in centri di formazione esterni, nonché al finanziamento, per i programmi stessi, esterni all'Azienda.

Fatti salvi gli eventuali accordi aziendali già vigenti in materia, a tale livello sarà valutata l'opportunità di adottare specifiche iniziative formative rivolte:

1. al personale neo assunto, al fine di assicurargli un efficace inserimento in Azienda;
2. alla generalità del personale, per consentire un apprendimento permanente ed un costante aggiornamento;
3. al personale interessato da processi d'innovazione tecnologica e/o da processi di rilevante ristrutturazione dell'Azienda che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della propria attività e nella qualificazione delle competenze e delle professionalità;
4. alle lavoratrici e ai lavoratori in rientro dal congedo per eventi e cause particolari.
5. alla generalità dei dipendenti e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) per la formazione prevista agli [artt. 36 e 37 del D.Lgs. 81/2008](#).

Le iniziative di cui sopra potranno essere finanziate mediante risorse pubbliche comunitarie, nazionali o regionali, anche in raccordo con FORMOA.

Le Parti a livello aziendale si attiveranno per facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti di cui al comma precedente.

La riscossione diretta del contributo ed il relativo versamento al Fondo sono demandati all'ENMOA. Le somme riscosse, trimestralmente vanno accreditate al conto FORMOA.

La piena attuazione del FORMOA avverrà dopo la stipula della convenzione con l'INPS.

[250] TITOLO LXV - Pensione complementare

[251] Art. 184

Le Parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa complementare e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con le esigenze delle Aziende, si attiveranno a costituire un sistema di previdenza complementare volontario con la costituzione di un Fondo Pensione Nazionale, il cui costo per le parti dovrà essere conteggiato in base ai contributi e alle prestazioni.

Contributi e prestazioni - All'atto di adesione dovrà essere versata una quota associativa pari a Euro 25,00 (di cui Euro 5,00 a carico del lavoratore) secondo modalità che verranno definite nel regolamento del Fondo. Detto Fondo è alimentato mediante un contributo dell'1,60% (uno e sessanta per cento) della retribuzione utile per il computo del trattamento di fine rapporto, di cui 1,10% (uno e dieci per cento) a carico del dipendente. Il Fondo è infine alimentato da quote del TFR maturato nell'anno secondo i seguenti criteri:

- a. 50% per i lavoratori già assunti;
- b. 100% per i lavoratori di nuova assunzione, dopo l'entrata in vigore del presente CCNL.

Potranno aderire al Fondo tutti i lavoratori dipendenti cui siano applicati CC.CC.NN.L. sottoscritti dalla FISMIC-Confsal e sue Federazioni con il CNAI e sue Organizzazioni secondo le modalità di adesione previste nel regolamento del Fondo.

Le Parti, qualora non costituiscano Fondi propri di riferimento, si riservano di proporre l'adesione da parte dei lavoratori dipendenti alle prestazioni di previdenza complementare offerte dalle Organizzazioni di riferimento.

[252] TITOLO LXVI Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome - "ENBOA"

[253] Art. 185

L'Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome - "ENBOA", - costituito con atto notarile il 21/12/1998, costituisce lo strumento/struttura al quale le Parti intendono assegnare il compito di svolgere i servizi di riferimento ai lavoratori (titolari e lavoratori) che operano nelle diverse attività contrattualizzate dalle Parti stipulanti.

A tal fine, l'ENBOA, su mandato delle Parti costituenti:

1. elabora e organizza la divulgazione con le modalità più opportune, le relazioni sul quadro socioeconomico del settore, delle varie attività e le relative prospettive di sviluppo, anche con il fornire alle Parti stipulanti il CCNL il supporto necessario alla realizzazione dei compiti attribuiti;
2. incentiva e promuove studi e ricerche sulle aree delle diverse categorie e/o sull'area di categorie omogenea, circa la consistenza e la tipologia della forza lavoro occupata ed in Particolarmente i fabbisogni occupazionali e, ove richiesto dal FORMOA, l'analisi dei fabbisogni formativi, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua;
3. predispone, su mandato delle Parti, specifiche convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale e stages anche in collaborazione con le istituzioni nazionali e organismi orientati ai medesimi scopi;
4. promuove, coordinandosi con il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua (FORMOA) di cui all'accordo del 7/1/2009, dell'accordo interconfederale del 2009, le procedure per attivare la realizzazione dei progetti programmati per la formazione continua, operando per ottenere il loro riconoscimento quali crediti formativi e curandone la divulgazione;
5. predispone, ove autorizzato dalle istituzioni regionali, tutte le necessarie attività relative al servizio di registrazione nel modello di libretto formativo del cittadino, di cui al [decreto del Miur](#) delle competenze acquisite dai lavoratori del Settore attraverso la formazione;
6. favorisce, anche attraverso specifiche iniziative, l'inserimento giovanile, le tutele sulle materie così come richiamate dai CCCNL e quanto demandato e definito dal "gruppo per le paritetiche";
7. promuove iniziative di fidelizzazione, anche attraverso la corresponsione di quote economiche e/o di borse di studio, nei confronti dei lavoratori occupati, con le diverse forme di impiego, il fondo "FORMOA" o da altri organismi preposti allo scopo, nonché altre iniziative d'intervento di carattere sociale a favore dei suddetti lavoratori;
8. promuove iniziative in merito allo sviluppo dell'organizzazione delle Aziende finalizzate all'avvio delle procedure di qualità;
9. promuove lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le Parti sociali e secondo gli indirizzi/obiettivi costituiti dalle Parti firmatarie del presente CCNL;
10. promuove studi, ricerche ed iniziative relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva, e, in particolare, la specifica intesa tra le Parti firmatarie il presente CCNL;
11. promuove studi e ricerche, anche ai fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione del settore, confrontandoli con la situazione di altri settori a livello nazionale e nei paesi della Unione europea;
12. promuove iniziative finalizzate al sostegno temporaneo del reddito dei lavoratori coinvolti in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione della riquilificazione per il personale interessato a tali provvedimenti;
13. valorizza in tutti gli ambiti significativi, la specificità delle "relazioni sindacali" del settore e le relative esperienze bilaterali;
14. attua tutti gli adempimenti che le Parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'ENBOA;
15. individua e adotta iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'ENBOA e per tale finalità, fatto salvo quanto in tema di bilateralità è già previsto negli Enti Regionali Bilaterali "ERBOA regione....", coordinandone l'attività e verificandone la coerenza con quello nazionale e con quanto derivante dagli accordi, a tale livello realizzati.

L'ENBOA ha inoltre il compito di:

1. ricevere ed elaborare, anche ai fini statistici, gli accordi di II livello dei settori stipulati dalle Parti firmatarie il presente CCNL;
2. ricevere ed elaborare, anche ai fini statistici, gli accordi forniti dalle singole strutture e/o dalle varie aree di categoria, relativi alla definizione di intese in materia di "Mercato del lavoro" e "Classificazione", nonché le intese relative alla "Formazione" e alla "Attività sindacale";
3. ricevere ed elaborare, anche ai fini statistici, i dati forniti dalle Organizzazioni internazionali cui aderiscono i rispettivi sindacati delle attività delle diverse categorie e dei lavoratori italiani;
4. ricevere le comunicazioni concernenti la nomina dei membri effettivi e dei membri supplenti designati dalle rispettive Parti quali rappresentanti e componenti degli strumenti bilaterali, "oppurtunità", nonché la nomina dei "Referenti regionali";
5. ricevere la comunicazione concernente la costituzione della Commissione paritetica regionale o provinciale e del collegio di arbitrato per la gestione delle controversie individuali di cui

Inoltre, ENBOA a livello nazionale e l'ERBOA a livello territoriale, svolgono attraverso apposite Commissioni Nazionali e Regionali paritetiche bilaterali, le funzioni previste:

- a. dagli artt. 53 a 54 - Orario di lavoro -, relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettimanali;
- b. dagli artt. 61 a 64 - Contratti a tempo determinato;
- c. dagli artt. 67 a 67 - Part-time - relativo ai contratti a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali ovvero dagli eventuali accordi territoriali in materia;
- d. dagli artt. da 70 a 100 - Apprendistato;
- e. dagli artt. da 115 a 123 - Contratti di inserimento;
- f. dall'art 166 Organismo paritetico per la tutela della salute e della dignità della persona, ambiente e sicurezza sul lavoro ([art. 51 della Legge 81/2008](#)).

Svolge le funzioni:

1. di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'[art. 18, Legge n. 196/1997](#) e del [D.M. 25/3/1998, n. 142](#) e successive integrazioni e modificazioni;
2. di supporto in materia di conciliazione ed arbitrato previste dall'art. 174;

3. ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia di riallineamento retributivo;

eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia di apprendistato

[254] Art. 186

Al fine di assicurare operatività all'ENBOA ed agli enti regionali ERBOA, la quota contrattuale di servizio per il relativo finanziamento è fissata nella misura percentuale globale del 1,50% calcolarsi sulla paga base nazionale; di cui 0,50% (zero cinquanta per cento) a favore dell'ENBOA, mentre l'1% (uno per cento) a favore degli ERBOA.

Il versamento è dovuto per tutte le tipologie di lavoratori.

Per la costituzione e funzionamento degli strumenti bilaterali, in seno alle ERBOA regionali quali: le "Commissioni Paritetiche di Conciliazioni", le "Commissioni sulla Sicurezza", le "Comm Formazione in genere", le "Commissioni per la Contrattazione Territoriale o di Vicinato", l'Organismo paritetico per la Salute e Sicurezza negli ambienti di lavoro [art. 51 D.Lgs. 81/2008](#), s pari al 0,20% (zero venti per cento) mensili per tredici mensilità da calcolarsi sulla paga base nazionale, di cui 0,10% (zero dieci per cento) a carico dell'Impresa ed il restante 0,10% (zero dieci per cento) a carico del dipendente.

Verranno, inoltre, definite le modalità, le verifiche, e l'utilizzo delle somme versati a questi titoli.

Le operazioni per la riscossione e ripartizione del sopra richiamato finanziamento è affidato all'ENMOA.

Le somme che sono a carico dei lavoratori dovranno risultare come trattenuta in busta paga.

Fermo restando quanto già stabilito con la precedente contrattazione collettiva nazionale.

- Nota a verbale -

Entro il 2012 le Parti concordano che gli enti bilaterali regionali "ERBOA" dovranno comunque essere armonizzati con gli scopi, il ruolo, gli oneri e i compiti previsti e assegnati all'Ente B

[255] TITOLO LXVII - Ente Regionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome - "ERBOA"

[256] Art. 187

Le Parti convengono, di dare completa attuazione in tutte le Regioni, degli Enti Bilaterali Regionali "ERBOA" regionale (a seguire il nome della Regione), già costituiti, entro il 31/12/2012

[257] TITOLO LXVIII - Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome - Assistenza Sanitaria Supplementare - "ENMOA"

[258] Art. 188

Mensilmente le Aziende sono tenute a versare alla ENMOA gli importi ottenuti dalla percentuale del 14% (quattordici per cento) sulla paga base nazionale, compresi i dipendenti assunti Vengono versati altresì alla ENMOA gli importi delle festività sopresse con legge 54/77, art. 140 del presente CCNL. L'ENMOA ha il compito di:

- a. riscuotere i contributi, versati dai Datori di lavoro o dai dipendenti, per il funzionamento dell'ENMOA stessa e degli Enti Bilaterali rientranti nella contrattazione collettiva;
- b. all'erogazione diretta ai dipendenti di contributi per: il sostentamento al reddito familiare, i contributi di diversa natura ed i sussidi previsti dalla contrattazione collettiva.

Le somme di cui alla lettera a) del presente articolo vanno ripartite, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva, come meglio indicate nella tabella di cui all'art. 191 sotto riportate Fino a quando il FONASI non entra nella piena operatività il datore di lavoro, deve versare la somma di Euro 250,00 (duecentocinquanta/00) a titolo costitutivo (una tantum) per l'assistere Tale importo è per dipendente "Quadro", ed è indivisibile e va versato per intero all'atto dell'assunzione o del passaggio alla categoria quadro.

Nessuna prestazione è dovuta al lavoratore dipendente se l'Azienda non adempie al versamento dei contributi; anche se il versamento risulta parziale, conseguentemente resta a carico I Datori di lavoro per l'iscrizione dei soggetti beneficiari dell'Assistenza Sanitaria Supplementare devono versare una quota pari ad Euro 25,00 "Una Tantum".

Le risultanze della percentuale e la quota "una Tantum", di cui sopra, rientrano tra quelle somme previste dall'[art. 12 della Legge 153/1969](#), riformulato dal [D.Lgs. 314/1997](#) e quindi non influiscono sugli altri istituti contrattuali.

Il versamento di tale quota è una delle condizioni per esercitare il diritto alle prestazioni previste dal Piano Sanitario.

Le prestazioni sono proporzionate ai contributi versati per cui ai dipendenti part-time vengono erogate in proporzione ai minori contributi versati.

Per i lavoratori assunti a termine per un periodo inferiore o pari a 4 (quattro) mesi, il datore di lavoro dovrà versare il contributo ridotto del 6% (sei per cento) di cui 1,20% (uno e venti per diritto alle prestazioni sanitarie e mutualistiche ENMOA.

Per i contratti inferiori ai 4 (quattro) mesi è da versarsi ugualmente la quota "Una Tantum" pari a Euro 25,00 (venticinque/00) per l'Assistenza Sanitaria supplementare. L'intera somma è

[259] Art. 189

L'Azienda che omette, totalmente o parzialmente, il versamento delle quote e dei contributi stabiliti dalle Parti stipulanti il presente CCNL e sotto riportati in tabella, è responsabile verso i restando il diritto del lavoratore al risarcimento del maggiore danno subito.

Le quote e i contributi sono parte integrante del trattamento economico contrattuale.

Ne deriva in capo ai lavoratori un diritto all'erogazione delle prestazioni di mutualità e sanitarie.

La corresponsione d'indennità sostitutive non esonera il Datore di lavoro dall'obbligo di garantire al lavoratore le prestazioni previste dall'ENMOA.

[260] TITOLO LXIX - Fondo Nazionale per l'Assistenza Sanitaria Integrativa - FONASI

[261] Art. 190 Assistenza Sanitaria Supplementare

Le Parti, con l'Accordo Interconfederale del 23/4/2012, confermano la propria volontà di sviluppare, con maggiore incisività, una politica sociale che vada incontro alle esigenze dei lavoratori, progetto dalla costituzione alla piena autonomia del FONASI.

L'ENMOA seguirà a gestire le problematiche dell'Assistenza Sanitaria integrativa.

Le Parti stipulanti il presente CCNL si danno atto che l'assistenza sanitaria integrativa non sostituisce, il Servizio Sanitario Nazionale, definito dal CCNL, ma costituisce uno dei punti qualificanti. L'assistenza sanitaria integrativa avrà carattere generale, con un unico fondo per tutti i CCNL stipulati dal CNAI e FISMIC-Confsal che prevedono tale istituto e fornirà prestazioni omogenee.

[262] Art. 191

In tabella è riportata la contribuzione all'ENMOA prevista dal presente CCNL.

Contributo Mensile ENMOA 14% decorrenza 1/7/2014 (da calcolarsi sulla Paga Base per 13 mensilità)		
%	A Carico	Prestazioni
4,00	Azienda	Accantonamento a Sostegno del Reddito
0,70 0,50 (NOTA 1)	Azienda Dipendente Fest. Abolite	Mutualità diverse: Contributo: per: Protesi dentaria - Apparecchi acustici - Ortopedici - Occhiali e lenti a contatto - Matrimoniale - Sussidio funerario - Cure odontoiatriche - Contributo per la nascita di un figlio.
25,00 1,50 1,00	Azienda (NOTA 2) Azienda Dipendente	Assistenza Sanitaria - Infortuni (FONASI)
1,00 1,00	Azienda Dipendente	Quote Contrattuali
2,00	Azienda	Funzionamento ENMOA - Riscossione Contributi Pensione Suppl.
0,30 0,10	Azienda Dipendente	Funzionamento ENBOA Funzionamento Organismi, Commissioni Bilaterali: Sicurezza - Cor.
0,70 0,10	Azienda Dipendente	Funzionamento ERBOA Funzionamento Organismi, Commissioni Bilaterali: Sicurezza - Cor.
0,30	Azienda	Formazione Continua - FORMOA
0,30	Azienda	Funzionamento Enti Istituzionali CNAI

- Nota 1 -

Festività Abolite - Vedere Art. 140 del presente CCNL.

- Nota 2 -

Versamento - "Una Tantum" Art. 188 del presente CCNL.

- Dichiarazione Congiunta 1° -

Le Organizzazioni Datoriali e Sindacali allo scopo di operare nella massima trasparenza, dichiarano l'impegno a portare a conoscenza di tutti gli addetti, le attività degli Enti Bilaterali colla, i Regolamenti, il Piano sanitario e le modalità di richiesta delle prestazioni e le condizioni per esercitare il diritto delle stesse.

Le Parti, per tale impegno, si attiveranno a predisporre specifica documentazione ed allegati, nello stesso tempo rendono noto che è già possibile trovare alcune informazioni sul sito www.enmoa.it.

- Dichiarazione Congiunta 2° -

Coperture assicurative sanitarie - Nel corso del 2009 le Parti si attiveranno presso primarie Compagnie assicurative per verificare fattibilità, coperture e costi per prestazioni d'assistenza complessive annue a carico dell'Azienda per ogni lavoratore in servizio a tempo indeterminato.

Tale polizza potrà prevedere coperture sanitarie superiori a quelle di cui sopra e/o destinate a familiari dei lavoratori, in tali casi con oneri a carico dei lavoratori richiedenti, fatta salva div.

- Dichiarazione Congiunta 3° -

In considerazione dell'importanza che gli Enti Bilaterali rivestono per la strategia di creazione e di consolidamento dell'occupazione nei vari settori, le Parti congiuntamente richiedono l'adozione di chiarire che ai versamenti effettuati dai Lavoratori in favore di tali organismi, si applica un regime tributario e contributivo agevolato, tenendo conto delle finalità sociali di tali versamenti. Per le ragioni sopra esposte, sempre congiuntamente le Parti richiedono la modifica della vigente normativa nel senso di escludere dalla retribuzione imponibile ai fini fiscali e contributivi i versamenti dei lavoratori e dai Datori di lavoro.

[263] TITOLO LXX - Documento di regolarità contributiva (DRC)

[264] Art. 192

Fermo restando la possibilità di richiedere il DRC rivolgendosi direttamente agli organismi pubblici competenti, le Parti in attuazione delle disposizioni e delle previsioni della [legge n. 296](#) conferisce al sistema della bilateralità la facoltà di concorrere all'attività d'attestazione di regolarità contributiva, in regime di convenzione con gli enti preposti a tali funzioni.

Al fine, quindi, di ridurre il contenzioso che potrebbe nascere tra l'Azienda e il lavoratore, in merito alla qualificazione dei contratti di lavoro e alla regolarità contributiva verso gli Enti Bilaterali, le Parti stipulanti il presente CCNL si danno atto che l'assistenza sanitaria integrativa non sostituisce, il Servizio Sanitario Nazionale, definito dal CCNL, ma costituisce uno dei punti qualificanti. L'assistenza sanitaria integrativa avrà carattere generale, con un unico fondo per tutti i CCNL stipulati dal CNAI e FISMIC-Confsal che prevedono tale istituto e fornirà prestazioni omogenee.

Le Parti demandano all'ENMOA (previa convenzione con l'INPS) il rilascio di tale certificazione, in osservanza delle:

a. [circolare 15/12/2004, n. 48](#) il Ministero del lavoro ha dato indicazioni in merito alla costituzione delle commissioni e all'iter procedurale per la certificazione ed ha fornito, in via provvisoria, un regolamento interno con le linee guida alla certificazione;

b. [circolare INPS n. 71 dell'1/6/2005](#), ha esaminato, poi, diversi aspetti relativi alla procedura di certificazione dei rapporti di lavoro prevista dagli articoli compresi tra il [75](#) e l'[84](#) del D.Lgs. n. 151 del 2001. Le Parti, demandano all'ENMOA l'iter burocratico per le richieste di convenzioni con gli enti preposti.

[265] TITOLO LXXI - Appalti**[266] Art. 193**

Le Aziende appaltanti inseriranno nei contratti di appalto clausole che vincolino le Aziende appaltatrici:

- a. all'effettiva assunzione del rischio d'impresa;
- b. al rispetto delle norme previste dai contratti del settore merceologico cui appartengono le Aziende appaltatrici;
- c. all'osservanza di tutte le norme previdenziali e antinfortunistiche;
- d. la presentazione del DURC, ogni qualvolta si esegue un pagamento, saldo o acconto di fattura; oltre il DURC rilasciato dagli Enti Bilaterali se nel CCNL è previsto.

Nel caso in cui l'appalto sia affidato a società cooperative e la prestazione di lavoro venga resa dagli stessi soci cooperatori, le suddette clausole dovranno in particolare vincolare la coo trattamento economico-normativo globalmente equivalente a quello previsto dal CCNL di riferimento.

Le Aziende, in occasione dell'incontro annuale di cui all'[art. 11 del D.Lgs. n. 626/1994](#) (Riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi), si renderanno disponibili a informare in

- a) all'informazione data alle imprese appaltatrici in merito ai rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro;
- b) alle misure adottate per eliminare i rischi delle interferenze tra l'attività dell'appaltante e dell'appaltatore, da allegare al contratto di appalto o d'opera ai sensi dell'[art. 3 della legge n. 12](#);
- c) agli eventuali infortuni con dipendenti dell'appaltatore, verificatisi all'interno dell'Azienda;
- d) alla vincolante indicazione del servizio da eseguire o dell'opera da compiere;
- e) all'attestazione della diretta organizzazione dei mezzi necessari all'esecuzione dell'appalto da parte dell'appaltatore e all'effettiva assunzione a suo carico del relativo rischio d'impresa

Le eventuali osservazioni del RLS in merito al precedente punto b) e all'osservanza delle norme in materia di sicurezza delle ditte appaltatrici, saranno approfondite, con la Direzione del

[267] TITOLO LXXII - Privacy**[268] Art. 194**

Per quanto concerne la disciplina inerente della privacy si rimanda al [D.Lgs. n. 196/2003](#) e successive modificazioni e integrazioni.

[269] ALLEGATO 1 - Aggiornamento ed integrazione del Regolamento delle prestazioni dell'Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome I

Il giorno 30/3/2012, tra CNAI - Coordinamento Nazionale Associazioni Imprenditori e FISMIC-Confsal, si è proceduto all'aggiornamento ed all'integrazione delle prestazioni erogate dall'E

[270] Premessa

Usufruiscono delle prestazioni erogate dall'ENMOA tutti i lavoratori dipendenti e/o soci lavoratori per i quali viene effettuato il versamento da parte delle Imprese e/o Società Cooperative. Tutte le prestazioni mutualistiche e sanitarie vengono ridotte per i dipendenti part-time nella misura del 50% e anche la polizza assicurativa viene proporzionata alla minore contribuzione

[271] MutualitàContributo matrimoniale

Al lavoratore che contrae matrimonio per la prima volta, viene corrisposto un contributo matrimoniale pari a Euro 250,00 (duecentocinquanta/00).

Requisiti

Anzianità di iscrizione di sei mesi anche non continuativi, ma con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione

Per ottenere detto contributo l'iscritto, entro 60 giorni dalla data del matrimonio, deve presentare:

1. domanda in carta semplice autenticata dal Datore di Lavoro;
2. certificato di matrimonio.

Contributo di natalità

In caso di nascita di un figlio o di una figlia viene corrisposto, all'iscritto un contributo di Euro 500,00 (cinquecento/00).

Requisiti

Anzianità di iscrizione di sei mesi anche non continuativi, con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione

Per ottenere detto contributo l'iscritto, entro 60 giorni dalla data dell'evento, deve presentare:

1. domanda in carta semplice autenticata dal Datore di Lavoro;
2. certificato di nascita.

Sussidi funerari

In caso di decesso dell'iscritto viene erogato agli eredi un contributo di Euro 350,00 (trecentocinquanta/00).

Requisiti

Anzianità di iscrizione di sei mesi anche non continuativi, con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione

Per ottenere detto contributo gli eredi, entro 60 giorni dalla data dell'evento, devono presentare:

1. domanda in carta semplice autenticata dal Datore di Lavoro;
2. certificato di morte e dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà dalla quale devono risultare le generalità degli eredi e l'indicazione del delegato alla riscossione.

[272] Assistenza sanitaria ENMOA

Contributo per le protesi o per le cure dentarie

La "Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome - ENMOA" eroga a favore degli iscritti in possesso dei requisiti previsti, un contributo per l'acquisto di protesi o di cure del costo regolarmente documentato, fino ad un massimo di Euro 450,00 (quattrocentocinquanta/00) per biennio per le protesi o per cure dentarie.

Requisiti

Anzianità di iscrizione di sei mesi anche non continuativi, con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione.

1. domanda in carta semplice entro 60 giorni dalla data di fatturazione;
2. fatture in originale o fotocopie autenticate;
3. certificazione medica (prescrizione USL);
4. il rimborso sarà effettuato dopo aver espletato i relativi controlli.

Contributo per occhiali da vista o per lenti a contatto

L'Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome - ENMOA eroga a favore degli iscritti, in possesso dei requisiti previsti, contributi per l'acquisto di occhiali da vista o lenti a contatto per il 50% del costo regolarmente documentato, fino ad un massimo di Euro 200,00 (duecento/00) per biennio.

Requisiti

Anzianità di iscrizione di sei mesi anche non continuativi, con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione

1. domanda in carta semplice entro 60 giorni dalla data di fatturazione;
2. fatture in originale o fotocopie autenticate;
3. certificazione medica (prescrizione USL).

Apparecchi acustici ed ortopedici

La "Ente Nazionale di Mutualità delle Organizzazioni Autonome - ENMOA" eroga agli iscritti, in possesso dei requisiti, un contributo per acquisto di apparecchi acustici ed ortopedici. Il contributo viene concesso nella misura del 50% del costo regolarmente documentato e sulla base della prescrizione della ULSS competente, fino ad un massimo di Euro 300,00 (trecento/00).

Requisiti

Anzianità di iscrizione anche non continuativa di sei mesi, con non meno di 950 ore lavorative.

Documentazione

1. domanda in carta semplice entro 60 giorni dalla data di fatturazione;
2. fatture in originale o fotocopie autenticate;
3. certificazione medica (prescrizione USL).

Modalità di richiesta dei Contributi

Tutte le domande di richiesta del contributo vanno presentate presso la sede legale dell'ENMOA.

Fondo di sostegno al reddito familiare

E' l'istituto finalizzato al sostegno economico del nucleo familiare ed è destinato, a titolo di ammortizzatore sociale alla famiglia, a sostenere il lavoratore e/o i soci lavoratori, al verificarsi di gravi malattie, riduzioni orarie di lavoro per causa di forza maggiore, danni causati da catastrofi naturali, ecc..) e, comunque, alla cessazione del rapporto di lavoro. L'accantonamento è pari al 4,50% della paga base mensile, di cui lo 0,50% a carico del lavoratore e/o socio lavoratore e deve essere versato mensilmente all'ENMOA a cura del datore di lavoro. Le domande per l'erogazione dell'importo accantonato, devono essere presentate all'Ente corredate dalla documentazione dello stato di bisogno. Il Consiglio Direttivo dell'Ente si riserva di non accogliere le richieste, a proprio insindacabile giudizio, qualora non né ravvedesse lo stato di bisogno. Il lavoratore e/o socio lavoratore ha comunque diritto a richiedere la liquidazione delle somme accantonate, in concomitanza con la cessazione del rapporto di lavoro. La liquidazione delle somme accantonate sarà al netto di eventuali somme anticipate, a seguito di istanze per stato di bisogno presentate e accolte durante il periodo lavorativo. La liquidazione degli importi accantonati avviene esclusivamente su domanda del dipendente, da presentare all'ENMOA, a partire dal compimento del terzo anno d'iscrizione all'ENMOA. La richiesta in caso di decesso può essere effettuata dagli eredi.

Modalità di richiesta della Somma Accantonata:
Tutte le domande di richiesta del contributo vanno presentate presso la sede legale dell'ENMOA.

1.1 RIMBORSO DELLE SPESE SOSTENUTE DAGLI ISCRITTI ED ADERENTI IN CONSEGUENZA AD ASSISTENZA SANITARIA

ASSISTENZA SANITARIA		
GARANZIE PRESTATE	Massimali in Euro	€
R.S.M. (Strutture convenzionate)	200.000,00	
R.S.M. (Strutture non convenzionate)	200.000,00	
Visite Specialistiche (Strutture convenzionate)	2.000,00	
Visite Specialistiche (Strutture non convenzionate)	2.000,00	
Alta Diagnostica (Strutture convenzionate)	7.000,00	
Alta Diagnostica (Strutture non convenzionate)	7.000,00	
Cure dentarie da Infortunio (Strutture convenzionate)	1.500,00	
Cure dentarie da Infortunio (Strutture non convenzionate)	1.500,00	
Ticket	700,00	
Pre e Post	100 gg.	
Diaria	90,00	
Maternità	600,00	

1.2 RIMBORSO DELLE SPESE SOSTENUTE DAGLI ISCRITTI ED ADERENTI

IN CONSEGUENZA AD INFORTUNIO

POLIZZA INFORTUNI	
Evento	€
Caso Morte	
Caso Invalidità Permanente	

Le condizioni del piano sanitario hanno validità annuale e vengono rinnovate ed aggiornate con tale cadenza. Ogni rinnovo diviene parte integrante del regolamento vigente alla data del
Le condizioni generali complete possono essere richieste a: ENMOA - Viale Abruzzo, 225 - 66013 Chieti Scalo o scaricabili dal sito: [www. ENMOA.it](http://www.ENMOA.it), previa registrazione.

Decorrenza delle Garanzie
1/1/2012 al 31/12/2012.

Operatività delle Garanzie:

Le garanzie per l'Assistenza Sanitaria:

- decorrono dalle ore 24 successive del 30° giorno successivo all'assunzione del lavoratore, come risultante dal libro unico dell'azienda.
- sono operative a seguito del regolare versamento all'ENMOA della quota che il CCNL pone a carico del datore di lavoro.

Per le altre casistiche si farà riferimento al Regolamento che il CNAI e la FISMIC-Confsal s'impegnano a redigere entro due mesi.

Documentazione Presentazione Richiesta del Rimbors

Le richieste di risarcimento danni devono essere inoltrate entro trenta giorni dall'avvenuto evento -infortunio o malattia - a mezzo raccomandata a: ENMOA - Ufficio Sinistri - Viale Abruzzo modulo. Si precisa che tutte le richieste danni pervenute incomplete della documentazione richiesta non potranno essere evase.
Tutti i moduli necessari potranno essere richiesti a: ENMOA - Ufficio Sinistri - Chieti, oppure mediante il sito www.enmoa.it.

Il CNAI e la FISMIC-Confsal intendono ribadire con forza quanto è riportato nei CC.NN.LL. "che nessuna prestazione è dovuta al lavoratore dipendente se l'Azienda non adempie al versamento parziale, conseguentemente resta a carico esclusivo dell'Azienda ogni responsabilità per il risarcimento del danno richiesto dal lavoratore anche con l'assistenza dell'associazione sindacale".

[273] ALLEGATO 2 - Apprendistato professionalizzante o di mestiere - Qualifiche omologhe a quelle artigiane

Gruppo	Qualifiche omologhe a quelle artigiane	Durata apprendistato
1	Specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria senza funzioni di vendita	60 me
2	Estimatore nelle aziende di arte e antichità, disegnatore tecnico, figurista, vetrinista	60 me
3	Operaio specializzato settore automobilistico, operaio specializzato nel settore ferro-metalli, operaio specializzato nelle concessionarie di pubblicità, operaio specializzato	60 me
4	Collaudatore, accettatore, tecnico riparatore del settore elettrodomestici, tecnico riparatore del settore macchine per ufficio	60 me
Altre qualifiche afferenti ai profili non espressamente riportate in tabella		

Attività formativa:

- a. conoscere i prodotti e i servizi di settore ed il contesto aziendale;
- b. conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro;
- c. conoscere e saper utilizzare le attrezzature i macchinari e i strumenti di lavoro;
- d. conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- e. conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Competenze di settore:

- a. conoscere le caratteristiche del settore;
- b. conoscere l'Impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera;
- c. conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto;
- d. saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi.

Competenze di area:

- a. conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno dei processi di produzione e di erogazione del servizio;
- b. conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività;
- c. conoscere e sapere utilizzare il glossario della professione;
- d. conoscere i sistemi di tutela del consumatore;
- e. conoscere e saper utilizzare le principali tecniche di comunicazione finalizzate alla relazione con il cliente;
- f. sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali;
- g. sapere operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente.

Competenze di profilo:

- a. riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio;
- b. conoscere e saper utilizzare le tecniche relative alle varie fasi della vendita;
- c. conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da sostenere conversazioni brevi ed elementari se necessario per l'organizzazione aziendale;
- d. conoscere le merceologie alimentari;
- e. conoscere e saper applicare le procedure stabilite per l'approvvigionamento, l'uso e la conservazione di strumenti, dotazioni, materiali;
- f. leggere ed interpretare la documentazione tecnica;
- g. conoscere e saper utilizzare i materiali materie prime semilavorati prodotti finiti;
- h. saper riconoscere le specifiche di qualità e le criticità dei prodotti;
- i. saper trattare e conservare gli alimenti anche secondo le norme HACCP;
- j. conoscere e saper utilizzare le tecniche di lay-out se richiesto dalla mansione;
- k. saper utilizzare i principali software applicativi se richiesto dalla mansione;
- l. saper organizzare gli spazi di lavoro in modo razionale;
- m. saper gestire le comunicazioni dirette e/o telefoniche;
- n. conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso se richiesto dalla mansione;
- o. conoscere e saper applicare le norme sulla etichettatura e marcatura dei prodotti se richiesto dalla mansione;
- p. conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale.

- Dichiarazione a verbale -

Le competenze sopra indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale.

2° GRUPPO

Attività formativa:

- a. Conoscere i prodotti e i servizi di settore ed il contesto aziendale
- b. Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professione
- c. Conoscere e saper utilizzare i metodi di lavoro
- d. Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro
- e. Conoscere e saper utilizzare le attrezzature i macchinari e i strumenti di lavoro
- f. Conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- g. Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Competenze di settore:

- a. Conoscere le caratteristiche del settore
- b. Conoscere l'Impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- c. Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- d. Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

Competenze di area:

- a. Conoscere il proprio ruolo all'interno dell'organizzazione
- b. Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- c. Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e secondo le procedure previste

- d. Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- e. Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e padroneggiare il linguaggio tecnico
- f. Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera
- g. Saper redigere, leggere, interpretare lettere e documenti in lingua straniera ed essere in grado di sostenere una conversazione, anche di carattere specialistico, anche in lingua straniera
- h. Saper monitorare la qualità del servizio e/o prodotto

-
Competenze di profilo:

- a. Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi se richiesto dalle mansioni
- b. Conoscere e saper utilizzare le tecniche di vendita di base se richiesto dalle mansioni
- c. Riconoscere le caratteristiche merceologiche del prodotto o gli aspetti commerciali del servizio
- d. Saper adottare uno stile comunicativo corrispondente al ruolo
- e. Conoscere e saper utilizzare le leve di marketing
- f. Conoscere e saper interpretare le politiche di marketing dell'azienda
- g. Conoscere e saper utilizzare le tecniche di lay out e di visual merchandising se richiesto dalle mansioni
- h. Saper organizzare spazi di lavoro, esporre e presentare merci e prodotti se richiesto dalle mansioni
- i. Saper leggere ed interpretare schemi, progetti e documentazione tecnica se richiesto dalle mansioni
- j. Conoscere e saper utilizzare la strumentazione e le tecnologie aziendali
- k. Conoscere e saper utilizzare le principali tecniche per la definizione di un planning se richiesto dalle mansioni
- l. Sapersi relazionare con le diverse tipologie di fornitori nell'ambito della promozione e della pubblicità se richiesto dalle mansioni
- m. Saper effettuare attività di reporting periodica se richiesto dalle mansioni
- n. Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale

-
Dichiarazione a verbale -

Le competenze sopra indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale.

-

3° E 4°GRUPPO

-
Attività formativa:

- a. Conoscere i prodotti e i servizi di settore ed il contesto aziendale
- b. Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professione
- c. Conoscere e saper utilizzare i metodi di lavoro
- d. Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro
- e. Conoscere e saper utilizzare le attrezzature i macchinari e i strumenti di lavoro
- f. Conoscere ed utilizzare le misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- g. Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

-
Competenze di settore:

- a. Conoscere le caratteristiche del settore
- b. Conoscere l'Impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- c. Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto
- d. Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi

-
Competenze di area:

- a. Saper operare in un contesto aziendale orientato alle qualità e secondo le procedure previste
- b. Conoscere e saper utilizzare le check list per il controllo ed il collaudo
- c. Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione e il linguaggio tecnico
- d. Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera
- e. Conoscere il ruolo/della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- f. Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- g. Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali

-
Competenze di profilo:

- a. Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- b. Saper utilizzare il personal computer e i principali software applicativi, per le operazioni di manutenzione e di assistenza se richiesto dalla mansione
- c. Conoscere e saper utilizzare la strumentazione: macchine impianti e tecnologie
- d. Saper leggere ed interpretare la documentazione tecnica
- e. Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali
- f. Saper controllare lo stato di efficienza e la pulizia di attrezzature e utensili
- g. Conoscere e saper applicare le norme e le procedure per prevenire comportamenti che danneggiano l'ambiente
- h. Saper utilizzare in sicurezza gli strumenti di lavoro e le attrezzature
- i. Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale
- j. Saper applicare le norme e le disposizioni in materia di prevenzione e protezione degli incendi

-
Dichiarazione a verbale -

Le competenze sopra indicate rappresentano, in quanto competenze chiave, un'elencazione delle competenze comuni alle varie figure professionali. La definizione nel dettaglio delle competenze al momento della progettazione operativa del piano formativo individuale.

-

Rilasciato da (soggetto abilitato/autorizzato) _____
 Nella Regione/Provincia _____
 Data del primo rilascio _____
 Data ultimo aggiornamento, _____

SEZIONE I

1. Informazioni Personali

Nome e Cognome _____
 Codice Fiscale _____
 Sesso _____
 Data di nascita _____
 Comune (o Stato di nascita) _____
 Provincia _____
 Nazionalità _____
 Comune di residenza _____ CAP _____ Provincia _____
 Indirizzo di residenza _____
 Comune di domicilio _____ CAP _____ Provincia _____
 Indirizzo di domicilio _____
 Numero di telefono cellulare _____ Numero di telefono _____ Numero di fax _____
 Indirizzo di posta elettronica _____

2. Esperienza lavorativa/professionale (*)

Tipologia contrattuale _____
 Data inizio del rapporto di lavoro _____ Data di cessazione del rapporto di lavoro _____
 Mansione svolta (qualifica) _____
 Settore economico (Codice ISTAT) _____
 Principali attività svolte _____
 Nome del datore di lavoro _____
 Indirizzo del datore di lavoro _____
 (*) da ripetersi per ogni esperienza citata

3. Titoli di istruzione e formazione (*)

Titolo di studio se apprendista indicare se:
 apprendistato per il diritto dovere ☐
 apprendistato per alta formazione ☐
 Anno di conseguimento _____
 Nome dell'istituto scolastico/Ente/Università _____
 Sede dell'Istituto scolastico/Ente/Università _____
 Votazione conseguita _____ su _____
 Ultimo anno frequentato (se non concluso) _____
 Anno di frequenza (se in corso) _____
 Numero esami sostenuti (se non concluso) _____
 Tirocinio/Stage durata _____
 Ente/Azienda ospitante _____
 (*) da ripetersi per ogni esperienza citata

4. Esperienze formative

Titola attività formative
 Se ottenuto in apprendistato indicare:
 apprendistato per il diritto dovere ☐
 apprendistato professionalizzante ☐
 apprendistato per l'alta formazione ☐
 Indicare se ottenuto in contratto di inserimento ☐
 Soggetto che ha erogato l'attività formativa _____
 Sede soggetto erogatore (comune o Stato estero) _____
 Concluso nel _____
 Durata (specificare se in ore/giorni/mesi) _____
 Attestazione / certificazione rilasciata o valida dall'Ente Pubblico _____
 Altre attestazioni _____
 Tirocinio/Stage durata _____
 Ente/azienda ospitante _____
 (*) da ripetersi per ogni esperienza citata

SEZIONE II

Competenze acquisite in percorsi di apprendimento		
Descrizione Contesto di acquisizione (in quale percorso situazione sono state sviluppate le competenze indicate)	Periodo di acquisizione (anno In cui sono state sviluppate le competenze indicate)	Tipo di evidenze Documentarie

[275] Contratto di apprendistato

Tra il/la Sig. _____ nato/a il _____ a _____ titolare della ditta / rappresentante legale
 con sede a _____ Via _____ Codice Fiscale Aziendale _____ Casella PEC _____
 2007 _____ Descrizione _____

COME DATORE DI LAVORO

E il/la Sig. _____ nato/a _____ il _____ residente a _____
 codice fiscale personale _____ titolo di istruzione e formazione _____ crediti formativi _____

COME APPRENDISTAE' STIPULATO IL SEGUENTE CONTRATTO DI APPRENDISTATO

☐ PER LA QUALIFICA ED IL DIPLOMA PROFESSIONALE
☐ PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE
☐ DI ALTA FORMAZIONE
☐ DI RICERCA

Il datore di lavoro si impegna ad istruire approfonditamente, anche tramite collaboratori qualificati, l'apprendista:

☐ nell'attività professionale/qualifica di _____
☐ per il conseguimento del diploma / titolo / dottorato o ricerca di _____

Nome del tutor interno: Sig.ra/Sig. _____
 La durata dell'apprendistato corrisponde a quella prevista dal contratto collettivo _____
 ed è di mesi _____ complessivi

La durata del periodo di apprendistato è ridotta:

a. di _____ mesi per un periodo di apprendistato già svolto nella stessa professione/qualifica

b. di _____ mesi in considerazione delle specifiche conoscenze professionali già acquisite

dall'apprendista attraverso esperienze lavorative o la frequenza di scuole o corsi

Il periodo di apprendistato rimanente è di _____ mesi.

Il rapporto di apprendistato inizia il _____ e si concluderà presumibilmente il _____

In caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettative per motivi familiari o personali o altra causa di sospensione involontaria superiore a trenta giorni di calendario, il periodo cessa di essere valido.

Il quadro formativo vigente per la formazione nella professione oggetto del presente rapporto di apprendistato è vincolante per entrambe le parti.

Il piano formativo individuale è allegato al presente contratto di apprendistato e costituisce parte integrante dello stesso.

La sede lavorativa dell'apprendista è sita in _____ via _____ n. _____

Il periodo di prova è di _____ giorni di lavoro effettivo.

Durante tale periodo il rapporto di apprendistato può essere risolto da entrambe le parti senza obbligo di preavviso.

All'apprendista spetta una retribuzione secondo quanto previsto dal contratto collettivo _____.

L'inquadramento e la retribuzione dell'apprendista è nella qualifica professionale/categoria _____

La retribuzione lorda mensile iniziale è pari a € _____ (per 13 mensilità)

Per tutti gli aspetti del rapporto di apprendistato (in particolare ferie e permessi, orario di lavoro, periodo di preavviso etc.) non regolati dalla legge o dal presente contratto, si applicano le disposizioni del contratto collettivo _____.

Il datore di lavoro prende atto di essere obbligato per legge ad accordare all'apprendista, senza operare alcuna ritenuta sulla retribuzione, i permessi necessari per frequentare la scuola

L'apprendista prende atto di essere obbligato per legge:

- a seguire le istruzioni impartitegli dal datore di lavoro o disposte dai collaboratori incaricati all'addestramento e ad eseguire coscienziosamente i lavori affidatigli nell'ambito dell'addestramento;

- a frequentare regolarmente tutti i percorsi di formazione teorica ed a presentare puntualmente al datore di lavoro i relativi attestati e le comunicazioni;

- ad avvertire tempestivamente il datore di lavoro in caso di assenza dai percorsi di formazione teorica adducendone il motivo;

- a rispettare i segreti aziendali e professionali.

_____ li, _____

Il datore di lavoro _____

L'apprendista _____

[276] Schema tipo di piano formativo individuale per apprendisti

SCHEMA TIPO DI PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER APPRENDISTI
da definire entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro

Piano formativo individuale relativo all'assunzione, in qualità di apprendista,
 del/la sig./ra _____

A. DATI RELATIVI AL DATORE DI LAVORO

Denominazione datore di lavoro _____
 Codice fiscale / partita iva _____
 Indirizzo della sede legale _____
 Indirizzo dell'unità operativa interessata _____
 Recapito telefonico/fax/e-mail _____
 Attività _____
 Contratto applicato _____

B. DATI RELATIVI ALL'APPRENDISTA

Nome e cognome _____
 Codice fiscale _____
 Data e luogo di nascita _____
 Residenza _____
 Recapito telefonico/fax/e-mail _____
 Cittadinanza _____
 Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____

C. DATI RELATIVI ALLE ESPERIENZE FORMATIVE E DI LAVORO

- Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

- Eventuali esperienze lavorative _____

- Eventuali periodi apprendistato svolti: dal _____ al _____

- Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

- Eventuali possesso di una qualifica professionale (specificare quale)

D. ASPETTI NORMATIVI

Qualifica da conseguire (prevista dal CCNL applicato) _____
 Livello di inquadramento (secondo la classificazione del CCNL) _____
 Gruppo di appartenenza per il calcolo della progressione retributiva _____
 Durata del periodo di formazione/apprendistato (non superiore a 3 anni ovvero 5) _____
 Orario di lavoro _____

E. TUTOR

- Tutor aziendale (1) Sig./Sig.ra. _____
 - Codice fiscale _____
 - Livello di inquadramento (se dipendente) _____
 - Anni di esperienza _____

(1) Precisare se si tratta del titolare, di un socio o di un familiare coadiuvante, o di un dipendente

F. TUTOR

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da raggiungere e con le conoscenze e competenze

La formazione indicata nel presente piano formativo è articolata in quantità non inferiore a 80 ore medie annue, ivi comprese le ore di formazione teorica iniziale relativa al rischio specifici

Le competenze tecnico professionali e specialistiche da conseguire sono le seguenti:

L'impresa _____

L'apprendista _____

APPRENDISTA

Nome e cognome _____

Codice fiscale _____

Luogo e data di nascita _____

Residente in _____

Via _____

Titolo di studio _____

Assunto in apprendistato professionalizzante dal _____ al _____

Per conseguire la qualifica di _____

-

-

IMPRESA

Ragione sociale _____

Indirizzo _____

Telefono _____ e-mail _____ fax _____

Nominativo del tutor7referente aziendale _____

Competenze generali specifiche - Insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	Durata in ore - Periodo	Modalità adottata
-	_____ ore Periodo _____ _____ -	☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ Altro
-	_____ ore Periodo _____ _____ -	☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ Altro
-	_____ ore Periodo _____ _____ -	☐ On the job ☐ Affiancamento ☐ Altro

Firma tutor/referente aziendale _____
 Timbro e firma dell'azienda _____
 Firma apprendista _____
 Data _____

[280] Attuazione dell'accordo - quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22/1/2009

75/82

Le Parti confermano che obiettivo prioritario dell'intesa sono la crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento della produttività nell'ambito della PMI, in attuazione dell'[accordo contrattuale](#) sottoscritto dal Governo e dalle Associazioni datoriali e dei lavoratori. Obiettivo da perseguire anche attraverso la riduzione della pressione fiscale sul lavoro e sulle imprese e Le Parti - sulla falsariga dei principi che hanno improntato la precedente contrattazione CNAI - FISMIC-Confsal fin dal 1991 - intendono perseguire condizioni di competitività per la PMI produttivo, dell'innovazione e dell'occupazione, l'emersione del lavoro nero ed il miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro e nel livello delle retribuzioni reali dei lavoratori anche Le Parti, nel confermare la validità e l'efficacia del precedente modello di assetti contrattuali su due livelli adottato da anni avendo a riferimento l'esperienza dei maggiori paesi europei, ir sistema strutturato di relazioni sindacali sia in grado d'incidere sull'economia e di dare certezze, attraverso la condivisione delle regole sui tempi, sui contenuti e sull'ambito della contrattazione precedente contrattazione tra CNAI e FISMIC-Confsal che prevedeva il ricorso ad istituti innovativi e specifici che oggi trovano spazio e valenza nel nuovo modello contrattuale finalment Le Parti demandano il monitoraggio delle regole definite con il presente accordo all'Osservatorio Nazionale del Mercato del Lavoro incardinato presso l'Ente bilaterale ENBOA e, per gli operatori sui diversi territori. Sarà cura dell'ENBOA fornire alle Parti ogni sei mesi o su richiesta indagini statistiche e proposte operative e correttive.

[282] 1. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di Categoria

1.1 Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria ha validità triennale sia per la parte normativa che per la parte economica e fissa trattamenti certi per i lavoratori appartenenti alla

1.2 Indice di riferimento IPCA. Il presente accordo interconfederale disapplica formalmente tra le Parti per la durata di 4 anni le regole già definite nel paragrafo "2. Assetti contrattuali" del [23/7/1993](#) sulla "Politica dei redditi e dell'occupazione, assetti contrattuali, politiche del lavoro e sostegno al sistema produttivo", il tasso di inflazione programmata per l'aggiornamento del lavoro di categoria viene sostituito da un nuovo indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalle Come previsto dal citato [accordo quadro del 22/1/2009](#) l'indice previsionale sarà elaborato da un soggetto terzo di riconosciuta autorevolezza e competenza che procederà alla verifica di quella reale effettivamente osservata, considerando i due indici sempre al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

La verifica circa la significatività degli eventuali scostamenti registratisi sarà effettuata dall'Osservatorio Nazionale del mercato/del lavoro.

Il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro la vigenza di ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro in termini di variazione dei minimi.

In sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria le Parti stipulanti applicheranno il nuovo indice previsionale ad un valore retributivo medio assunto quale base di aumenti periodici di anzianità considerata l'anzianità media di settore e dalle altre eventuali indennità in cifra fissa stabilite dallo stesso contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria

1.3 Campo di applicazione, il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce il sistema delle imprese rientranti nel proprio campo di applicazione attraverso l'individuazione e Inoltre disciplina il diritto di informazione e consultazione e gli eventuali organismi paritetici, nonché - attraverso appositi accordi - le forme di bilateralità al fine di garantire il funzionamento attraverso una normativa fiscale agevolata.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria definisce le modalità e gli ambiti di applicazione della contrattazione di secondo livello.

1.4 Procedure di rinnovo dei contatti nazionali e di secondo livello (territoriali o aziendali). Il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria deve avvenire secondo tempi e nella contrattazione di secondo livello e dovranno consentire la presentazione della nuova proposta contrattuale in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa sei mesi prima del secondo livello).

L'Associazione o l'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Nei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo analogo dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, può essere richiesta la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

Il riconoscimento dalla data di scadenza del contratto precedente di una copertura economica, nella misura che sarà stabilita nei singoli contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria, raggiungimento dell'accordo di rinnovo, è condizionato al rispetto dei tempi e della tregua sindacale nei periodi concordati.

Comunque dal mese successivo della scadenza del contratto, sarà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "Indennità di Vacanza Contrattuale". L'indice previsto dall'[accordo quadro del 22/1/2009](#) e recepito dall'accordo interconfederale CNAI - FISMIC-Confsal del 20/3/2009, applicato alla Paga Base Nazionale. Dalla data di decorrenza contrattuale cesserà di essere corrisposta. In sede di rinnovo del CCNL sarà definita l'eventuale compensazione delle differenze retributive per il periodo di vacanza contrattuale.

[283] 2. La Contrattazione di secondo livello

2.1 Ambito di applicazione. Il secondo livello di contrattazione territoriale o aziendale, ha ad oggetto specifici istituti delegati dalla contrattazione nazionale o dalla legge ed ha anch'essa Esso riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente CCNL, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione di primo livello. Le Organizzazioni stipulanti s'impegnano affinché le caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge.

Detta parte economica accessoria dovrà essere finalizzata all'incentivazione della "qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa", tenendo conto anche delle condizioni La contrattazione è finalizzata anche alla gestione degli effetti sociali connessi alle trasformazioni aziendali ed ai processi di ristrutturazione che influiscono sulle condizioni di salute e sic alla legge sulle pari opportunità ed agli interventi volti a favorire l'occupazione femminile ed a tutelare i minori.

2.2 Incentivi produttività. Il secondo livello riguarda materie ed istituti stabiliti dal presente CCNL, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione di primo livello.

Le Organizzazioni stipulanti s'impegnano affinché la parte economica di secondo livello abbia caratteristiche tali da consentire l'applicazione degli sgravi di legge; detta parte economica della "qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa", tenendo conto anche delle compatibilità economiche delle realtà coinvolte.

Le Parti si impegnano a ricercare e rendere strutturali le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello, che collega aumenti di redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti, ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra Nel caso di contratti territoriali i criteri di misurazione e valutazione economica della produttività, della qualità e degli altri elementi di competitività, devono essere determinati sulla base di alla specificità delle imprese del settore.

Nell'ambito della contrattazione aziendale il premio variabile sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le Parti, aventi come obiettivi altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Il premio deve avere caratteristiche tali da consentire per quanto possibile l'applicazione dei Particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

Le proposte di rinnovo dell'accordo di secondo livello, sottoscritte congiuntamente dalle rappresentanze sindacali unitarie costituite in azienda e dalle strutture territoriali delle organizzazioni essere presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione CNAI cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa prima di

2.3 Controversie. Eventuali controversie che dovessero insorgere nella applicazione dei contratti saranno disciplinate fra le organizzazioni CNAI e quelle della FISMIC-Confsal, prima in : commissioni istituite ad hoc nell'ENBOA e nell'ERBOA con apposito regolamento concordato tra le Parti.

Qualora la controversia non trovi soluzione in sede di conciliazione, le stesse Parti adiranno un collegio arbitrale secondo modalità e procedure stabilite con specifico accordo interconfederale Per gli eventuali provvedimenti da applicare, il collegio arbitrale farà riferimento alle norme di legge vigenti in materia di responsabilità riguardanti esclusivamente i comportamenti posti in

2.4 Minimo di garanzia retributiva. Le Parti, nella consapevolezza della valenza della contrattazione di secondo livello ai fini della produttività e di un migliore riscontro della sicurezza sui

I contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria devono a tal fine prevedere in via sperimentale che, in assenza di una contrattazione di secondo livello legata a scelte aziendali, anche produttiva, a favore dei lavoratori dipendenti che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante per contratto collettivo nazionale di categoria, aggiuntivo alla retribuzione annua percepita dal lavoratore, in base alla contrattazione nazionale.

Il beneficio assoggettato alla tassazione ed alla contribuzione vigente al momento dell'erogazione sarà determinato alla fine di ciascun anno a Partire dal 31/12/2010 e corrisposto entro che sarà individuato e quantificato ogni anno e quindi non rivalutato automaticamente, verranno scalati gli importi che dalla contrattazione di secondo livello dovessero comunque pervenire parte del datore di lavoro quantificabili economicamente e non riferibili a prestazioni derivanti direttamente dal contratto nazionale di categoria.

Le Parti in un apposito protocollo si riservano di valutare i passaggi che le aziende dovranno effettuare, perché questo beneficio, legato al secondo livello di contrattazione, possa essere

2.5 Deroghe per situazioni di crisi o per favorire lo sviluppo. I contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria possono prevedere che in sede territoriale fra le Associazioni CNAI e FISM via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici o normativi disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria al fine di governare direttamente nel territorio situaz economico ed occupazionale dell'area.

Le modifiche possono essere effettuate sulla base di parametri oggettivi individuati nel contratto nazionale quali, ad esempio, l'andamento del mercato del lavoro, i livelli di competenze e tasso di avvio e di cessazione delle iniziative produttive, la necessità di incentivare nuovi investimenti.

Le intese così raggiunte, qualora prevedano ipotesi non regolate dal rispettivo contratto nazionale, per essere efficaci devono essere preventivamente approvate dalle Parti stipula interessata.

[284] 3. Disposizioni transitorie

Il presente accordo decorre dal 20/4/2009 ed avrà vigore fino al 20/4/2013.

I contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria e o di secondo livello, la cui scadenza sia successiva alla data del 20/4/2009 o che comunque non siano stati rinnovati a detta data, saranno presentati all'accordo interconfederale.

In fase di prima applicazione del presente accordo interconfederale nel rinnovo di ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria, ai fini dell'eventuale recupero degli scostamenti procederà secondo la disciplina prevista dal [Protocollo del 23/7/1993](#).

Dichiarazioni di intenti

Rappresentanza delle Parti nella contrattazione collettiva.

Le Parti confermano l'interesse a definire uno specifico accordo interconfederale per rivedere ed aggiornare le regole pattizie che disciplinano la rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro e libertà di associazione.

Razionalizzazione e riduzione del numero dei contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria.

Le Parti confermano l'interesse a perseguire la riduzione e la razionalizzazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati fra le rispettive organizzazioni nazionali di categoria sulla base del comparto dell'artigianato.

A tal riguardo auspicano che il Governo e le Parti sociali siano chiamate al più presto ad affrontare il tema della uniformità dal punto di vista normativo ed economico anche tra il comparto

Differenziazione tra la parte economica e normativa.

Le Parti, auspicano una riconsiderazione della contrattazione che preveda una validità della parte normativa di 6 anni, fermo restando per la parte economica l'attuale validità triennale. Le Parti mettono mano alla riforma degli istituti contrattuali e che i provvedimenti legislativi siano meno frequenti e più armonici e, soprattutto, vengano adottati previa consultazione delle Parti sociali restando eventuali reali necessità imposte dal mercato o da norme comunitarie.

[285] ALLEGATO 4 - Accordo interconfederale sui Rappresentanti dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza e dei lavoratori e/o dei soci lavoratori

Il giorno 23/5/2012, tra CNAI Coordinamento Nazionale Associazioni Imprenditoriali, e FISMIC-Confsal,

Premesso che

- le Parti credono fermamente nel valore della cultura della prevenzione e della partecipazione, in tutti gli aspetti delle loro relazioni industriali al fine di condividere obiettivi di tutela e di miglioramento nei riguardi di tutti i rischi lavoratori e/o soci lavoratori di cui all'[art. 28, D.Lgs. n. 81/2008](#), e sulla base delle misure generali di tutela così come definite all'[art. 15, D.Lgs. n. 81/2008](#)

- il [D.Lgs. n. 81/2008](#), nel prevedere principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per gli aspetti riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro la definizione di molteplici aspetti applicativi;

- il comma 11 dell'[art. 37 del D.Lgs. 81/2008](#) demanda alla contrattazione collettiva nazionale le modalità, la durata ed i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

- l'[art. 47 del D.Lgs. 81/2008](#) relativo al Rappresentante dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza e l'[art. 48 del D.Lgs. 81/2008](#) relativo al Rappresentante dei lavoratori e/o dei soci lavoratori alla contrattazione collettiva specifici aspetti organizzativi e gestionali;

- l'art. 37 definisce la formazione dei lavoratori e/o dei soci lavoratori e le Parti sociali intendono valorizzare il ruolo della formazione quale elemento determinante per la prevenzione degli infortuni;

Tutto ciò premesso, si conviene e si stipula quanto segue:

[286] Art. 1 Disposizioni generali

L'Allegato "B" relativo alle "Norme per l'applicazione del [D.Lgs. 626/1994](#) viene integrato e sostituito dal presente Accordo.

Le Unità Produttive e le Società Cooperative delle associazioni ed associate del Gruppo Associativo CNAI e/o che applicano i contratti sottoscritti dalla FISMIC-Confsal in nome e per conto delle Parti, sono promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, che riguardano i Rappresentanti dei lavoratori e/o dei soci lavoratori (RLS) ed i Rappresentanti dei lavoratori e/o dei soci lavoratori alla formazione dei lavoratori e/o dei soci lavoratori.

Eventuali aggiornamenti, modifiche ed integrazioni, anche a seguito di modificazioni della normativa nazionale, sono stipulati con semplici accordi tra le Parti.

[287] PARTE I - Rappresentante dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza

[288] Art. 2 Rappresentanti per la sicurezza

In applicazione dell'[art. 47, c.7 del D.Lgs. 81/2008](#) il numero minimo dei Rappresentanti per la Sicurezza (RLS), eletti o designati per ogni Cooperativa o unità produttiva in ragione di:

- a) n. 1 rappresentante per ogni Cooperativa o unità produttiva sino a 15 lavoratori;
- b) n. 1 rappresentante per ogni Cooperativa o unità produttiva da 16 a 121 lavoratori;
- c) n. 2 rappresentante per ogni Cooperativa o unità produttiva da 121 a 200 lavoratori;
- d) n. 3 rappresentante per ogni Cooperativa o unità produttiva da 201 a 1000 lavoratori;
- e) n. 4 rappresentante per ogni Cooperativa o unità produttiva oltre 1001 lavoratori.

[289] Art. 3 Unità Produttiva e/o Società Cooperativa che occupano fino a 15 dipendenti

- f) Il Rappresentante dei lavoratori e/o dei soci lavoratori viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.
- g) Hanno diritto ai voti tutti i lavoratori che prestano la loro attività nella sede della unità produttiva.
- h) Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni purché il loro rapporto di lavoro abbia durata almeno pari alla durata del mandato.
- i) L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.
- j) Le elezioni si svolgeranno in orario di lavoro con tempo predeterminato con la Direzione.
- k) Risulterà eletto il lavoratore/trice che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice dei lavoratori e/o dei soci lavoratori della unità produttiva.
- l) Prima dell'elezione i lavoratori nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione.
- m) Copia del verbale sarà immediatamente consegnata alla Direzione e inviata all'Ente Bilaterale Regionale ERBOA che sul territorio svolge i compiti previsti dall'Ente Nazionale Bilaterale.
- n) Qualora non si proceda all'elezione del RLS si applica quanto previsto dall'[art. 48 del D.Lgs. 81/2006](#) con la designazione del Rappresentante dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza.

[290] Art. 4 Unità Produttiva e/o Società Cooperative con più di 15 dipendenti

Nelle Unità Produttive con più di 15 lavoratori i RLS sono quelli previsti dall'art. 2 del presente accordo e la loro individuazione avviene con le modalità di seguito indicate:

- a) elezione diretta come previsto dall'art. 3 del presente accordo;
- b) nelle Unità Produttive in cui siano state elette le RSA, il RLS verrà designato dalle stesse al proprio interno e proposto ai lavoratori in apposita assemblea da tenersi entro 15 giorni da valida purché voti la maggioranza degli aventi diritto presenti;
- c) nelle Unità Produttive in cui le RSA non siano state ancora costituite, pur essendo previste dai CC.CC.NN.L., il RLS è eletto nell'ambito delle stesse in occasione della loro elezione e entro tre mesi;
- d) nelle Unità Produttive in cui esistano Rappresentanze sindacali diverse dalle RSA e nelle Unità Produttive in cui non esista alcuna Rappresentanza sindacale, il RLS viene eletto direttamente dagli OO.SS. stipulanti con le modalità e le procedure definite dalle stesse.

[291] Art. 5 Durata dell'incarico

Il RLS (sia per le Unità Produttive fino a 15 dipendenti o superiori a tale numero) resta in carica per 3 anni, ovvero sino alla durata in carica della RSA fino a nuova elezione e comunque rieleggibile.

Nel caso di dimissioni, il RLS può esercitare le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 30 giorni. In tal caso al RLS spettano le ore di permesso per l'esercizio delle sue funzioni. In caso di non utilizzo della proroga di cui al precedente comma, i diritti di rappresentanza, di consultazione e di informazione saranno esercitati da RSA.

Su iniziativa dei lavoratori e/o dei soci lavoratori, il RLS può essere revocato con una maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto da consegnare alla Direzione. In entrambi i casi, nei 30 giorni successivi, saranno indette nuove elezioni con le modalità sopra descritte in quanto applicabili.

Al RLS sono applicate in conformità al comma 2, dell'[art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008](#) le tutele previste dalla [Legge n. 300/1970](#).

[292] Art. 6 Permessi

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'[art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008](#), ad ogni RLS vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a quelli previsti dalla [Legge 300/70](#) per i dirigenti delle aziende. Adeguamenti alla presente normativa potranno essere concordati a livello di Unità Produttiva in considerazione delle tipologie produttive e delle valutazioni del rischio ambientale.

[293] PARTE II - Rappresentante dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza territoriale

[294] Art. 7 Unità Produttive e/o Società Cooperative che occupano fino a 15 dipendenti

Nelle Unità Produttive e/o Società Cooperative o unità produttive fino a 15 dipendenti il Rappresentante dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza, qualora non sia eletto direttore territoriale. I nominativi degli RLST saranno indicati dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo.

[295] Art. 8 Modalità di designazione ed attribuzione dell'incarico

Il Rappresentante dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) viene designato dall'Organizzazione Sindacale dei lavoratori firmataria del presente accordo. I n dovranno svolgere un apposito corso di formazione ai sensi del comma 7 dell'[art. 48 del D.Lgs. 81/2008](#).

I nominativi dei RLST verranno resi pubblici e comunicati sia alle Unità Produttive del territorio sia agli Enti Bilaterali Regionali ERBOA.

Il numero degli RLST e la loro ripartizione geografica e/o territoriale viene individuato con semplice comunicazione sottoscritta tra le Parti firmatarie del presente accordo.

I RLST esercitano le attribuzioni di cui all'[art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008](#).

Qualora i RLST siano scelti tra i lavoratori dipendenti delle Unità Produttive, essi eserciteranno il loro mandato, fruendo dei permessi stabiliti nel presente accordo.

I RLST predispongono sulla base delle priorità definite dall'Organismo Bilaterale Nazionale (ENBOA) un programma di lavoro e di attività periodico che sarà trasmesso agli Organismi Bi periodicamente ai medesimi sull'attività svolta con l'ausilio di apposite schede predisposte dall'ENBOA che evidenzino le problematiche riscontrate a livello Aziendale.

L'esercizio delle funzioni di RLST, ai sensi del c. 8 dell'[art. 48 del D.Lgs. 81/2008](#) è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

[296] Art. 9 Durata dell'incarico

L'incarico avrà durata triennale, rinnovabile e con possibilità di sostituzione anticipata da parte dei lavoratori e/o dei soci lavoratori rappresentati.

Nel caso di dimissioni, il RLST può esercitare le proprie funzioni fino a nuova elezione o designazione e comunque non oltre 30 giorni. In tal caso al RLS spettano le ore di permesso per periodo residuo di durata nelle funzioni.

Su iniziativa dei lavoratori e/o dei soci lavoratori, il RLST può essere revocato con una maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto da consegnare alla D In entrambi i casi, nei 30 giorni successivi, saranno indette nuove elezioni, nei casi in cui venga effettuata l'elezione diretta del RLS o la richiesta di designazione di un RLST da parte del accordo.

Al RLST sono applicate in conformità al comma 2, dell'[art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008](#) le tutele previste dalla [Legge n. 300/1970](#).

[297] Art. 10 Permessi

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'[art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008](#), ad ogni RLS vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a quelli previsti dalla [Legge 300/70](#) per i dirigenti delle r Adegamenti alla presente normativa potranno essere concordati a livello di Unità Produttiva in considerazione delle tipologie produttive e delle valutazioni del rischio ambientale.

[298] PARTE III - Formazione del rappresentante dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza (RLS e RLST)

[299] Art. 11 Formazione per RLS

Il Rappresentante dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza (RLS) riceve una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli La durata minima del corso è di 36 ore, delle quali 20 ore sui contenuti minimi indicati all'[art. 37, comma 11, del D.Lgs. n. 81/2008](#) e 12 ore sui rischi specifici presenti in Cooperativa e le adottate, partendo dall'analisi del ciclo produttivo ed approfondendo la conoscenza e competenza sulle specifiche procedure di lavoro (combinare tra mansioni, attrezzature, organizzazio lavorativa, coinvolgendo i lavoratori con modalità interattive.

[300] Art. 12 Modalità e contenuti della formazione per RLS

In base a quanto previsto dal comma 11 dell'[art. 37 del D.Lgs. 81/2008](#) i corsi di formazione per RLS possono svolgersi con modalità interattive che comprendono lezioni d'aula, esercita: I programmi ed i contenuti specifici della formazione sono demandati, a livello organizzativo, ai piani formativi predisposti a livello nazionale dall'ENBOA (Ente Nazionale Bilaterale delle ERBOA (Ente Regionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome).

[301] Art. 13 Aggiornamento periodico per RLS

Per tutte le Società Cooperative che occupano fino a 15 dipendenti il RLS deve frequentare corsi di aggiornamento pari ad almeno un minimo 4 ore annue.

Per tutte le Società Cooperative che occupano oltre 15 dipendenti il RLS deve frequentare corsi di aggiornamento pari ad almeno un minimo di 8 ore annue.

I programmi ed i contenuti specifici della formazione per i corsi di aggiornamento sono demandati, a livello organizzativo, ai piani formativi predisposti a livello nazionale dall'ENBOA (Ente ed al livello regionale dagli ERBOA (Ente Regionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome).

La formazione può essere svolta sia in aula sia in e-learning.

[302] Art. 14 Formazione per RLST

Il Rappresentante dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST) riceve una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici e rappresentanza.

La durata minima del corso è di 64 ore, sui rischi specifici presenti nell'Unità Produttiva e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, partendo dall'analisi del ciclo produ sulle specifiche procedure di lavoro (combinare tra mansioni, attrezzature, organizzazione del lavoro ed ambiente di lavoro) delle diverse realtà lavorative in cui esercita la propria rappre interattive ed applicate.

E' utile un'esperienza nelle realtà lavorative all'interno delle quali poi gli RLST saranno chiamati a svolgere la propria rappresentanza.

[303] Art. 15 Modalità e contenuti della formazione per RLST

In base a quanto previsto dal comma 7 dell'[art. 48 del D.Lgs. 81/2008](#) i corsi di formazione per RLST possono svolgersi con modalità interattive che comprendono lezioni d'aula, esercitazioni pratiche, simulazioni, giochi di ruolo, ecc. I programmi ed i contenuti specifici della formazione sono demandati, a livello organizzativo, ai piani formativi predisposti a livello nazionale dall'ENBOA (Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonomie) e a livello regionale dall'ERBOA (Ente Regionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonomie).

[304] Art. 16 Aggiornamento periodico per RLST

I programmi ed i contenuti specifici della formazione per i corsi di aggiornamento sono demandati, a livello organizzativo, ai piani formativi predisposti a livello nazionale dall'ENBOA (Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome) ed al livello regionale dagli ERBOA (Ente Regionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome). La formazione può essere svolta sia in aula sia in e-learning.

[305] Art. 17 Nuove metodologie formative

In attuazione di quanto previsto dal comma 12, [art. 37 del D.Lgs. 81/2008](#) le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione dei RLS e dei RLST, comma 2, art. 48, sono stabiliti nel rispetto dei contenuti minimi dettati dalla norma stessa, fra i quali si sottolinea in particolare la formazione sui rischi specifici presenti nella Unità Produttiva e le conseguenti misure di prevenzione. Si sottolinea inoltre che, peraltro, è necessario che la formazione sia svolta in modo da garantire il rispetto del limite intrinseco derivante dal carattere di necessaria adeguatezza ed effettività della formazione stessa, e dalla sua commisurazione alla singola posizione lavorativa, principio che non può ritenersi invero violato nel caso di una formazione interamente, o prevalentemente, a distanza, che perderebbe, pertanto, il suo stretto legame con la attività lavorativa. L'incarico affidato all'ente bilaterale nazionale ENBOA relativo ai programmi ed ai contenuti specifici della formazione nonché, ai piani formativi predisposti devono contenere e sviluppare la formazione dei Rappresentanti dei lavoratori e/o dei soci lavoratori attraverso lezioni di carattere frontale, discussioni, esami di casi, simulazioni nonché esercitazioni, sopralluoghi, confronti, ecc. La formazione a distanza secondo le regole dell'e-learning: interattive, con tutor, tracciabilità, ecc.

[306] PARTE III - Norme di carattere generale

[307] Art. 18 Orari ed oneri per la formazione

La formazione degli RLS e degli RLST avviene in collaborazione con gli Organismi bilaterali, durante l'orario di lavoro.

Qualora la formazione, con qualsiasi metodologia utilizzata, avvenga al di fuori dell'orario di lavoro verrà concordata a livello di Unità Produttiva e/o Cooperativa.

La formazione dei RLS i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, e degli RLST si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

In attesa dell'Accordo Stato Regioni ([art. 34, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008](#)), relativo ai contenuti e alle articolazioni previsti per la formazione dei lavoratori e/o dei soci lavoratori, prego presente accordo.

L'Accordo, al momento della sua promulgazione, verrà adottato e tutti gli articoli del presente accordo verranno applicati adeguandone a quanto indicato nell'Accordo stesso.

Viene demandato all'ente bilaterale ENBOA la definizione delle metodologie didattiche per l'attuazione della formazione attraverso l'uso degli strumenti multimediali, le esercitazioni in C

[308] Art. 19 Strumenti e modalità per l'espletamento dell'incarico

In applicazione dell'[art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008](#), al RL verranno fornite, anche su loro richiesta, le informazioni e la documentazione Aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento. Ai sensi dell'[art. 50, comma 4 del D.Lgs. n. 81/2008](#), il RL, per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di valutazione dei rischi.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il RL è tenuto a farne un uso nel rispetto di quanto previsto al comma 6 dell'art. 50.

L'Unità Produttiva consulta il RL su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa e la contrattazione prevede un intervento consultivo dello stesso.

La consultazione preventiva di cui all'[art. 50, comma 1, lettera b\) del D.Lgs. n. 81/2008](#) verrà effettuata dalla Unità Produttiva in modo da consentire al RL di fornire il proprio contributo attraverso l'Organismo paritetico secondo quanto definito dall'[art. 5 \("Informazioni riservate"\) del D.Lgs. n. 25/2007](#) ("Attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale per i lavoratori e/o dei soci lavoratori"). Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal RL che a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma.

[309] Art. 20 Riunioni periodiche

Le riunioni periodiche, di cui all'[art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008](#), saranno convocate con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi e/o soci lavoratori, sulla base di un ordine del giorno scritto. Il RL potrà richiederne integrazioni riferite agli argomenti previsti dallo stesso [art. 35 del D.Lgs. n. 81/2008](#).

Nelle Società Cooperative ovvero unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, la riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione dei lavoratori, in particolare in occasione di:

- l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori e/o dei soci lavoratori; nelle Società Cooperative ovvero unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, la riunione può essere convocata anche in occasione di variazioni delle condizioni di esposizione dei lavoratori;

Il RL può richiedere la convocazione di un'apposita riunione.

Della riunione viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal RL e dal rappresentante della Direzione Aziendale.

[310] Art. 21 Formazione dei lavoratori e/o dei soci lavoratori, preposti e dirigenti

Nelle more della promulgazione dell'accordo in sede di Conferenza Stato-Regioni di cui all'[art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008](#), viene delegato l'ente nazionale bilaterale ENBOA alla definizione, addestramento ed aggiornamento dei lavoratori e/o dei soci lavoratori nonché dei programmi, metodologie e contenuti della formazione.

Il presente accordo definisce ed indica all'ENBOA la predisposizione di programmi che prevedano una netta e specifica distinzione tra le attività di informazione previste dall'art. 36 e le attività di formazione previste dall'[art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008](#).

La formazione iniziale dei lavoratori e/o dei soci lavoratori avrà una durata minima di 8 ore.

Le Parti si impegnano a definire all'interno dell'ENBOA oltre alle modalità di esercizio del diritto-dovere alla formazione e informazione del neo-assunto, anche le opportune ulteriori integrazioni e aggiornamenti in materia di formazione permanente e continua.

[311] Art. 22 Formazione ed addestramento all'uso specifico di attrezzature

Nell'ambito della formazione e dell'addestramento all'uso specifico di attrezzature per le quali ricorre l'obbligo formativo previsto dall'[art. 73 del D.Lgs. 81/2008](#) nelle more della promulgazione, le Parti sociali ritengono utile avviare attività di sperimentazione e ricerca in tale ambito.

Viene delegato all'Ente bilaterale nazionale ENBOA l'elaborazione di progetti e modelli formativi di carattere sperimentale, che anche sulla base di singole deliberazioni regionali, linee guida e attrezzature di lavoro cui rilasciare, oltre all'attestazione relativa alla formazione, di cui all'art. 37, la possibilità di emettere a seguito di attività di addestramento specifiche modalità di ric

[312] PARTE IV - Norme transitorie e finali

[313] Art. 23 Organismo paritetico nazionale CNAI e FISMIC-Confsal

L'Ente Nazionale Bilaterale delle Organizzazioni Autonome (ENBOA) costituito tra le Parti sociali, nell'ambito specifico della salute e sicurezza degli ambienti di lavoro svolge i seguenti compiti:

- a) indirizzo, definizione delle politiche, gestione e monitoraggio delle iniziative e delle attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- b) destinazione, indirizzo e monitoraggio delle risorse di cui al Fondo sicurezza;
- c) promozione della costituzione degli Organismi paritetici bilaterali regionali come descritti all'art. 16 del presente accordo di cui all'[art. 51 del D.Lgs. n. 81/2008](#), coordinandone e monitorandone l'attività;
- d) promuovere la formazione per i componenti degli Organismi paritetici e per tutti gli attori della prevenzione;
- e) elaborare proposte di linee-guida e criteri per la formazione dei lavoratori e/o dei soci lavoratori e Rappresentanti dei lavoratori e/o dei soci lavoratori per la sicurezza (RLS) e dei Rappresentanti della sicurezza territoriali (RLST), tenendo conto di quanto previsto all'[art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008](#);
- f) promuovere lo scambio di informazioni e valutazioni in merito all'applicazione della normativa vigente;
- g) promuovere e coordinare gli interventi formativi e di altra natura nel campo dell'igiene e della sicurezza del lavoro;
- h) valutare le proposte di normative comunitarie e nazionali, anche per elaborare posizioni comuni da proporre agli Organismi europei, al Governo, al Parlamento e alle altre amministrazioni;
- i) promuovere l'attuazione dell'art. 118, comma 2 del Trattato istitutivo della CEE, richiedendo alle istituzioni competenti, ad enti pubblici e privati iniziative di sostegno per le piccole, medie e grandi imprese nei luoghi di lavoro, favorendo la diffusione e lo scambio di informazioni in merito;
- j) favorire e promuovere ogni altra azione di analisi, ricerca e studio in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

[314] Art. 24 Rinvio norme nazionali

Per quanto non espressamente regolamentato dalle presenti norme si fa riferimento al [D.Lgs. 81/2008](#) e s.m.i. nonché alle deliberazioni dell'organismo bilaterale ENBOA per quanto ad esso si riferisce.

[315] ALLEGATO 5 - Definizione di accordo quadro territoriale

Definizione di accordo quadro territoriale tra CNAI e FISMIC

Chieti, lì 19/12/2011

Premesso

che l'[art. 26 del decreto legge n. 98 del 6/7/2011](#) convertito dalla [legge n. 111 del 15/7/2011](#) ha previsto la concessione di una tassazione agevolata ed "detassazione" delle somme indic

- che l'[art. 33, comma 12 della legge n. 183 del 12/11/2011](#), ha prorogato, per l'anno 2012, le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, previste dall'[art. 2 comma 1 della legge n. 126 del 24/7/2008](#);

- che le Parti anche in considerazione dei contenuti della [circolare 3/E della Agenzia delle Entrate e Ministero del Lavoro del 14/2/2011](#), ritengono opportuno favorire la definizione di accordi CCNL con riferimento ad istituti che, consentano il raggiungimento degli obiettivi previsti dalla legislazione in materia;

convengono

- che l'allegato "Accordo Quadro Territoriale", tenendo conto del ruolo e dei CC.CC.NN.L., nonché del carattere sussidiario rispetto ad eventuali intese aziendali o pluriaziendali, costituisce un accordo perseguito dalla legislazione in materia di "imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie delle retribuzioni corrisposte in relazione ad incrementi di produttività" e, pertanto, per

Le Parti sono impegnate ciascuna per le proprie competenze ad assicurare l'informazione ai lavoratori e/o soci lavoratori, alle Aziende ed alle Società Cooperative sui contenuti del presente Accordo Quadro Territoriale produce i suoi effetti solo e solamente nei confronti delle Aziende e/o Società Cooperative associate ad una delle Organizzazioni del Gruppo Ass

ACCORDO TERRITORIALE

"imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività" per il periodo 2012

tra CNAI di _____
e FISMIC di _____

-
premessi che

- che l'[art. 26 del decreto legge n. 98 del 6/7/2011](#) convertito dalla [legge n. 111 del 15/7/2011](#) ha previsto la concessione di una tassazione agevolata c.d. "detassazione" delle somme incassate nel 2011;

- che l'[art. 33, comma 12 della legge n. 183 del 12/11/2011](#), ha prorogato, per l'anno 2012, le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, previste dall'[art. 2 comma 1](#) della [legge n. 126 del 24/7/2008](#);

-
si conviene quanto segue

-
per l'anno 2012 con il presente accordo le disposizioni di tutti i CCCCNL applicati presso le Aziende e/o le Imprese e/o le Società Cooperative aderenti ad una delle Organizzazioni del CCCCNL e/o nel territorio di _____ e/o nella Azienda e/o nella Società Cooperativa di _____ sono recepiti dalla presente intesa, ai sensi della citata [circolare dell'Inps del 14/2/2011](#), per gli istituti che - considerando quanto è avvenuto in materia nel triennio 2009, 2010, 2011 - sono riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, relazione a risultati riferibili all'andamento economico od agli utili dell'Azienda e/o della Impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale. L'Azienda e/o l'Impresa, pertanto, applicheranno dette agevolazioni fiscali a tali istituti, così come disciplinati nel c.d. applicato in Azienda e/o nell'Impresa quali, a mero esemplificativo: (straordinari, in turni, notturno, festivo e dominicale) erogati nell'anno 2012, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile e delle indicazioni ministeriali e dell'Agenzia di Roma del 2009 - 2010 -2011.

Le Aziende e/o le Imprese applicheranno le agevolazioni fiscali a tutti i loro dipendenti anche se occupati presso sedi o stabilimenti situati al di fuori della provincia di _____

Le Aziende e/o le Imprese informeranno la rispettiva RSA e daranno comunicazione ai loro dipendenti dell'attuazione della presente intesa.

Quanto convenuto ha carattere sussidiario e cedevole rispetto ad eventuali intese aziendali o pluriaziendali.

-
-
-