

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

**PER I DIPENDENTI DELLE MICRO, PICCOLE E MEDIE  
IMPRESE ESERCENTI ATTIVITA' NEL SETTORE  
AUTOTRASPORTO, SPEDIZIONE MERCI, LOGISTICA ED  
AFFINI**

(in vigore dal 01 gennaio 2012 al 31 dicembre 2014)

CSE *[Signature]* CONFIMPRESEITALIA  
Confederazione Italiana Imprese  
Confederazione Italiana Imprese

*[Signature]* ~~CONFIMPRESEITALIA~~

CSE FNCGI *[Signature]* **Testo ufficiale**  
anno 2012 *[Signature]* - *[Signature]*  
CSE COOP *[Signature]*  
CSE FNILT *[Signature]*  
CSE Roberto *[Signature]*  
CSE DIR *[Signature]*  
CSE FULSCAM *[Signature]*  
CSE-FNILAPMI *[Signature]*  
ACS *[Signature]*

## Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

### **PER I DIPENDENTI DELLE MICRO, PICCOLE E MEDIE IMPRESE ESERCENTI ATTIVITA' NEL SETTORE AUTOTRASPORTO, SPEDIZIONE MERCI, LOGISTICA ED AFFINI**

L'anno 2011 il giorno 22 Dicembre in Roma

tra

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

Confimprese Trasporti rappresentata dal Coordinatore generale Dott. Domenico Colella

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

e

C.S.E. Confederazione Indipendente Sindacati Europei

rappresentata dal Segretario Generale Dott. Marco Carlomagno,

con l'assistenza di Roberto Fasciani (Delegato Nazionale CSE per le Federazioni del Settore Privato), Michele Giuliano (Segretario Generale CSE-FULSCAM Federazione Unitaria Lavoratori Servizi Commercio Alberghi e Mensa), Antonio Simonetto (Segretario generale CSE-FNILAPMI Federazione Nazionale Indipendente Lavoratori dell'Artigianato e Piccole e Medie Imprese), Daniela Matta (Segretario Generale CSE-FNLEI Federazione Nazionale Indipendente Lavoratori Emigrati e Immigrati), Andrea Badano (Segretario Generale CSE-DIR, Sindacato Manager, Dirigenti, Professionisti e Alte Professionalità del Settore Privato), Gregorio Marataro (Segretario Generale CSE-COOP, Sindacato Soci Lavoratori e Dipendenti di Società Cooperative), Ivano Savioni (Segretario Generale CSE-FNILASU Federazione Nazionale Indipendente Lavoratori Atipici e Socialmente Utili), Gregorio Marataro (Segretario Generale CSE - FNILT Federazione Nazionale Indipendente Lavoratori dei Trasporti),

si è stipulato

il CCNL per i dipendenti delle micro, piccole e medie imprese esercenti attività disciplinata dalle norme vigenti in materia di Autotrasporto, Spedizione Merci, Logistica ed Affini.



La micro, piccola e media impresa privata, rappresenta oggi gli interessi di oltre 120.000 aziende manifatturiere, con 2,3 milioni di lavoratori e sta acquisendo sempre più importanza nella nostra società, in veste di creatrici di occupazione e di protagoniste del benessere della comunità. Si contano oggi all'incirca 23 milioni di aziende in Europa con una forza lavoro superiore a 100 milioni di unità e, di queste, le PMI sono pari a 19,6 milioni di unità e rappresentano il 99,8% del totale delle imprese europee e occupano 85 milioni di persone (il 67% del totale). Si può, dunque, affermare che i veri giganti dell'economia europea sono proprio le imprese micro, piccole e medie con le loro specifiche peculiarità che richiedono l'attuazione di adeguate politiche a causa di un sistema globalizzato e dominato dalla tecnologia.

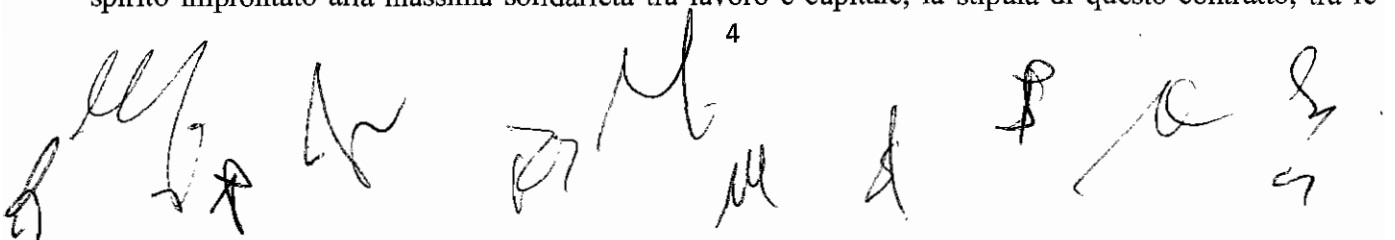
Le risorse umane, quindi, nelle micro, piccole e medie imprese, rispetto alle grandi aziende, vanno maggiormente valorizzate grazie ad una collaborazione più stretta ed un'attività professionale più prossima all'imprenditorialità e, perciò, una ricchezza del nostro sistema produttivo.

**CONFIMPRESEITALIA** e **CSE**, nell'ambito dell'Accordo degli Assetti Contrattuali, ritengono che il presente CCNL, disciplinato secondo i principi civilistici in materia contrattuale, rispetti i contenuti dell'accordo quadro in parola. Il presente CCNL, infatti, che è di durata triennale, tanto per la parte economica quanto per la parte normativa, avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati sul territorio nazionale. Per la dinamica degli effetti economici, inoltre, si individuerà un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo per il triennio, in sostituzione del tasso di inflazione programmata, l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA.

Le Parti firmatarie intendono dare con il presente articolato una risposta alle esigenze per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per un'espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile. Esse ritengono che, in un ordinamento pluralista e democratico, la contrattazione collettiva costituisca la paritaria funzione sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'impresa, in un contesto di riconosciute libertà associative. Ricorrere ad una legge sulla rappresentanza sindacale, sia pure auspicata solo da alcune organizzazioni, vuol dire riproporre, anche oggi, il problema dei rapporti tra libertà e Stato-autorità. Solo un sindacato libero rispetto allo Stato può, quindi, esprimere e far valere gli interessi di ogni categoria.

Il presente CCNL, inoltre, si muove nelle logiche dettate dall'UE e finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi. Con il Protocollo aggiuntivo al Trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, i Governi dell'UE hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione ed alla creazione dei posti di lavoro. Per questi obiettivi, le Organizzazioni dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario, nonché un'essenziale funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale.

Sulla base di tali principi le Parti firmatarie, affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Europea. Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, la stipula di questo contratto, tra le



4

## PREMESSA

Le Parti, in considerazione della realtà globale che caratterizza la vita italiana, dell'UE ed internazionale, premessa per il futuro economico, reputano l'autonomia associativa imprescindibile fonte per definire, nei confronti della società e delle sue espressioni, un giudizio scevro da ogni preconcetto di carattere ideologico o di opportunità politica cui adeguare l'azione sindacale.

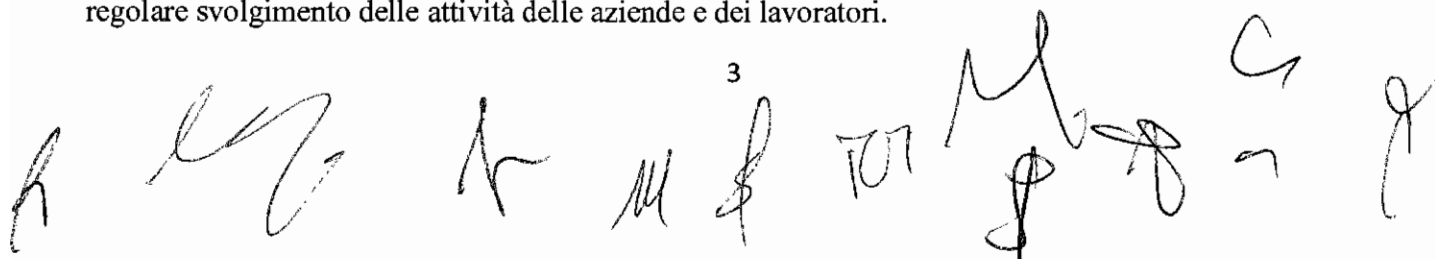
Le Parti intendono arrivare a realistiche valutazioni delle problematiche dei propri associati al fine di armonizzarle con lo sviluppo economico e civile della società, ricercando - di volta in volta - le soluzioni più razionali, armonizzando interessi di categoria e visione della crescita sociale della comunità che fonda sul lavoro la realtà dell'organizzazione dello Stato.

Le Parti, rifiutando un'organizzazione classica del mondo del lavoro, rivendica la dignità e l'autonomia nei rapporti con ogni altra associazione o istituzione anche se in confronto con tutte le altre forze organizzate della società a livello nazionale e comunitario, per un costante, serio ed aperto impegno a cogliere, nel diverso ritmo della produzione e dello sviluppo sociale, le linee portanti di un progresso generale della vita della comunità nazionale europea ed internazionale.

Obiettivo delle Parti è la tutela dei diritti e lo sviluppo delle condizioni culturali, morali, professionali, giuridiche ed economiche dei loro associati, basata sul fondamento della libertà, della giustizia sociale, della partecipazione alla soluzione dei problemi che caratterizzano il confronto tra produzione e lavoro. Le Parti respingono tutte le forme di capitalismo selvaggio finalizzate, di fatto, alla distruzione delle micro e piccole realtà del lavoro autonomo ed imprenditoriale con i relativi problemi che questo comporta per i lavoratori del settore e si propongono di attuare una forma di "capitalismo sociale" fondato sulla sussidiarietà sul rispetto e difesa della micro, piccola e media impresa e delle proprie risorse umane. Nello specifico, le Parti intendono:

- 1) rappresentare tutelare e promuovere gli interessi delle micro, piccole e medie imprese e dei loro lavoratori, rappresentandoli a livello sindacale e di categoria;
- 2) stimolare la solidarietà e la collaborazione fra aziende, lavoratori e società civile;
- 3) elaborare e sostenere le politiche sindacali e gli interessi collettivi delle micro, piccole e medie imprese e delle loro relative maestranze;
- 4) tutelare, sviluppare ed incrementare la piccola libera imprenditoriale favorendo l'occupazione in ogni settore economico-sociale;
- 5) collaborare per la risoluzione dei problemi di ordine tecnico, economico, finanziario, amministrativo, legale e sociale delle PMI per agevolare un'occupazione libera e dignitosa dei lavoratori.
- 6) promuovere e coordinare tutte le iniziative dirette ad ottenere la riduzione dei costi ed il miglioramento della produzione di beni e servizi, senza nocimento per la "forza lavoro" e negli interessi dei propri rispettivi iscritti;
- 7) di coordinare e risolvere i problemi relativi alla regolamentazione e disciplina dei rapporti di lavoro dei settori cui appartengono i lavoratori e le aziende;
- 8) favorire il raggiungimento di accordi per il regolamento delle relazioni industriali che interessano la contrattazione collettiva, stipulare accordi economici e sindacali onde assicurare il regolare svolgimento delle attività delle aziende e dei lavoratori.

3



varie ed ulteriori soluzioni introdotte, ha esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, prevedendo in modo consapevole un duplice livello di contrattazione: di livello nazionale e di livello aziendale. Le Parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare il rapporto di lavoro. Sono previsti, infatti, istituti di garanzia contrattuale, una più efficace azione di tutela dei lavoratori e di salvaguardia dei loro diritti, ferma restando la facoltà dell'impresa di esercitare l'attività con profitto e diritto associazione.

Le Parti ribadiscono, infine, che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali, perché una parte non trascurabile degli utili aziendali venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a retribuire i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro. Le Parti, perciò, si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, un'azione di controllo ed a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero" ed allo sfruttamento del lavoro minorile che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile. Le Parti ritengono anche che, per il rilancio dell'occupazione, in un'ottica di mercato sociale del lavoro stabilizzato e tendente alla piena occupazione, avrà un ruolo centrale il 2° livello di contrattazione, soprattutto aziendale. In essa si individua la necessità di incrementare e rendere strutturale quelle misure volte ad incentivare, in termini di riduzione delle tasse e dei contributi, collegandoli agli aumenti salariali finalizzati al raggiungimento degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed efficacia per migliorare la competitività della micro, piccola e media impresa.

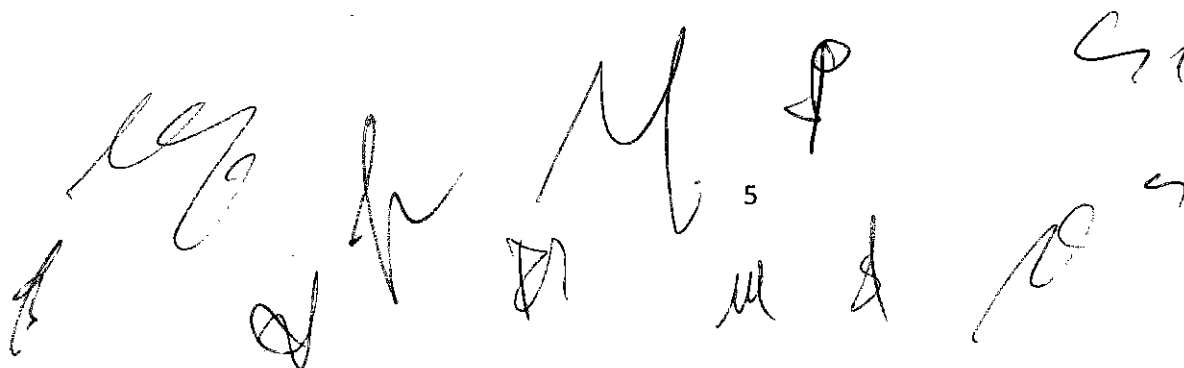
## CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro dei dipendenti delle micro, piccole medie imprese che svolgono, anche per conto terzi, funzioni sostanziali, principali o collaterali nel settore Autotrasporto, Spedizione Merci, Logistica ed Affini anche integrati con attività di supporto alla produzione, operanti anche singolarmente o all'interno di strutture/infrastrutture aeroportuali, portuali, auto-portuali, ecc.

Le disposizioni del presente CCNL sono correlate e inscindibili tra loro e, pertanto, non è ammessa alcuna parziale applicazione o deroga dello stesso. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

## DECORRENZA E DURATA

Il presente CCNL decorre dal 01 gennaio 2012 e scade il 31 dicembre 2014.



Handwritten signatures and initials of the signatories, including a large signature on the left, a signature with a circled '5' in the center, and several other initials and signatures on the right.

## **Titolo I**

### **DISCIPLINA DEL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI**

#### **Art. 1 - Livelli di contrattazione**

Le Parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva di lavoro su due livelli:

- contrattazione di 1° livello rappresentata dal CCNL di settore;
- contrattazione di 2° livello rappresentata dal contratto integrativo aziendale.

#### **Contrattazione di 1° livello**

La contrattazione collettiva di 1° livello vuole riconoscere il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro che deve basarsi su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del CCNL.

Per il rinnovo del presente CCNL, al fine di evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative, le proposte saranno presentate per iscritto sei mesi prima della scadenza del CCNL stesso. La Parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà darne riscontro, per iscritto, entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo di rinnovo che, dalla data di scadenza del CCNL, riconosce la copertura economica nella misura stabilita pari al 27% della perdita di valore stabilita dall'IPCA per i primi sei mesi e pari al 33% dal settimo al dodicesimo mese a favore dei dipendenti in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria e, comunque, per un periodo complessivamente pari a otto mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, la Parte interessata può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto da controparte.

La contrattazione collettiva nazionale regola sia gli istituti specificati nel presente CCNL sia le seguenti materie: a) costituzione e funzionamento della Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione (CPGC); b) regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.

#### **Contrattazione di 2° livello**

##### **Livello aziendale**

Handwritten signatures and initials, including a large 'S' and 'M', and a small number '6' in the center.

La titolarità della contrattazione aziendale è di competenza delle strutture sindacali provinciali, di concerto con le RSA, e della direzione aziendale. Detta contrattazione aziendale potrà essere demandata alla RSA con semplice comunicazione scritta alla controparte.

In caso di imprese che impieghino meno di 15 dipendenti, la RSA potrà, comunque, essere costituita nella stessa unità produttiva, o per più unità produttive, previo accordo tra le Parti imprenditoriali e sindacali stipulanti il presente CCNL.

La contrattazione aziendale riguarderà istituti stabiliti dal CCNL diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

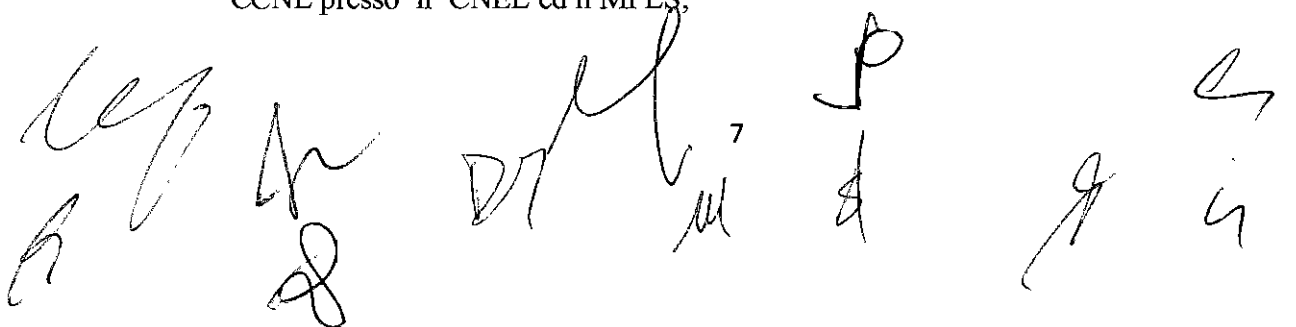
Alla contrattazione aziendale sono demandate le seguenti materie:

- a) determinazione annuale dell'entità economica del "premio di produzione", comunque denominato, che sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti e aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Gli indicatori assunti a riferimento, saranno concordati a livello territoriale;
- b) rimborsi spese, ticket restaurant ed indennità simili;
- c) determinazione della indennità di trasferta superiore a quella stabilita dal CCNL;
- d) articolazione e strutturazione dell'orario di lavoro settimanale per il personale, viaggiante e non, ai fini dell'applicazione di turni e/o flessibilità nel corso dell'anno o in fasi multiperiodali;
- e) organizzazione delle ferie;
- f) approvazione dei piani di assunzione con contratti di apprendistato, inserimento o reinserimento per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. n. 276/2003 e s.m.i.;
- g) programmi di formazione continua ed aggiornamento del personale;
- h) innovazione e/o ristrutturazione organizzativa dell'impresa;
- i) casistiche che, nel contratto di lavoro part time, possano prevedere un numero di ore inferiore a 20 settimanali ed utilizzo delle clausole elastiche e/o flessibili;
- j) gestione delle crisi aziendali;
- k) eventuale quattordicesima mensilità;
- l) banca ore;
- m) istituti che siano espressamente demandati alla contrattazione aziendale dal presente CCNL mediante specifiche clausole di rinvio.

Gli accordi di 2° livello hanno durata triennale.

La negoziazione aziendale dovrà avvenire secondo la seguente procedura:

- la contrattazione di 2° livello potrà decorrere solamente dopo il deposito del presente CCNL presso il CNEL ed il MPLS;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appear to be full names and initials, likely representing the signatories to the document.

- le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative;
- in caso di mancato accordo a livello aziendale e/o al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL, la trattativa verrà demandata al livello nazionale.

## **Art. 2 - Ente Bilaterale**

Le Parti stipulanti il presente CCNL aderiscono all'Ente Nazionale Bilaterale CONFIMPRESEITALIA/CSE – EBICC TRASPORTI appositamente costituito.

L'Ente Bilaterale provvederà, oltre alle competenze specifiche, anche a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge quali l'articolo 1, commi 1175 e 1176, legge n. 296/2006 e quelle di cui all'art.76 e seguenti del d.lgs. n. 276/2003, legge n. 183/2010 e ll.mm.ii. .

Compito dell'Ente è quello di garantire una serie di prestazioni quali, tra le altre, l'integrazione del reddito per i periodi di non lavoro, l'attività di formazione, di aggiornamento e la riqualificazione professionale nonché l'integrazione di particolari prestazioni sociali quali la malattia, l'infortunio, la maternità, borse di studio ed integrazione per prestazioni sanitarie. L'Ente, inoltre, provvederà al coordinamento della contrattazione aziendale di ogni Regione di competenza, nonché delle procedure di certificazione.

Le prestazioni erogate dall'Ente saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione.

L'Ente provvede alla redazione di tutte le fasi del progetto formativo, la sua durata e il campo di applicazione nonché l'azione di certificazione del contratto stesso.

In merito all'apprendistato professionalizzante – in caso di formazione esclusivamente aziendale- i profili formativi saranno rimessi all'Ente che definirà la nozione di formazione aziendale e determinerà, di concerto con l'istituenda "Banca nazionale dei profili" per ciascun profilo formativo, la durata e la modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo.

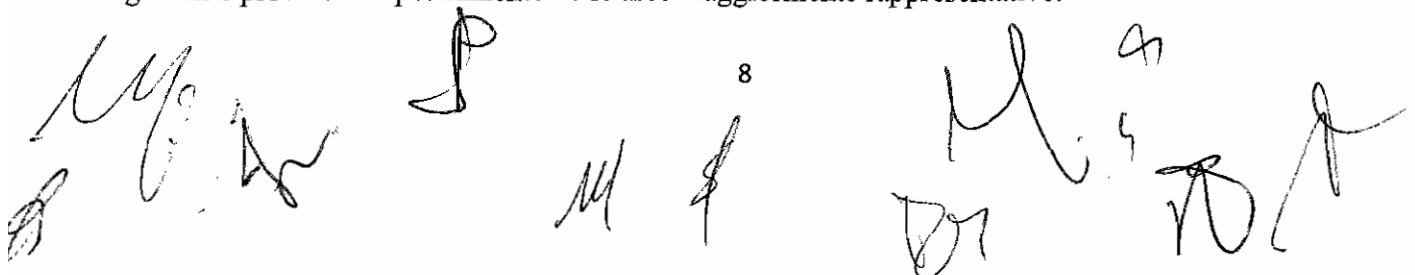
Il finanziamento dell'Ente Bilaterale avverrà tramite contribuzione (0,20%) calcolata sull'imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui una parte a carico delle aziende (0,10%) ed una parte a carico dei lavoratori (0,10%).

La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,10% della retribuzione lorda. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'Ente Bilaterale del contratto".

Del mancato pagamento delle quote all'ENTE NAZIONALE BILATERALE CONFIMPRESE ITALIA CSE TRASPORTI – EBICC TRASPORTI l'Azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata R.R. al CST competente.

L'ENTE NAZIONALE BILATERALE CONFIMPRESE ITALIA CSE TRASPORTI – EBICC TRASPORTI non persegue fini di lucro e ha lo scopo di promuovere la costituzione degli enti bilaterali regionali e provinciali specialmente nelle aree maggiormente rappresentative.

8





### Art. 3 - Diritti sindacali e di associazione

Le imprese con più di 15 dipendenti, che applicano e/o aderiscono alle associazioni datoriali stipulanti il presente CCNL, riconosceranno ai componenti delle OO. SS. dei lavoratori stipulanti il presente CCNL le prerogative stabilite dalla legge n. 300/1970.

Le imprese con meno di 15 dipendenti, che applicano e/o aderiscono alle associazioni datoriali stipulanti il presente CCNL, garantiranno:

- ai lavoratori 10 ore annue retribuite per partecipazione alle assemblee;
- alle RSA delle OO. SS. dei lavoratori stipulanti il presente CCNL 20 ore annue per partecipazione alle riunioni sindacali ed alle contrattazioni aziendali.

Ulteriori condizioni più favorevoli possono essere stabilite a livello aziendale.

I lavoratori, per le ore sopra elencate, riceveranno un rimborso pari alla retribuzione delle ore di permesso usufruito. Detto rimborso viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali ai sensi della legge n. 402/1996 e s.m.i..

Le ore di permesso sindacale dovranno essere usufruite nell'ambito dell'orario di lavoro, mentre le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dell'orario stesso, tenendo possibilmente in considerazione le necessità organizzative aziendali.

L'assemblea si svolgerà, in applicazione a quanto disposto dalla legge n. 300/1970, di norma al di fuori dell'azienda, oppure all'interno, previo accordo tra azienda ed RSA, in presenza di locali idonei.

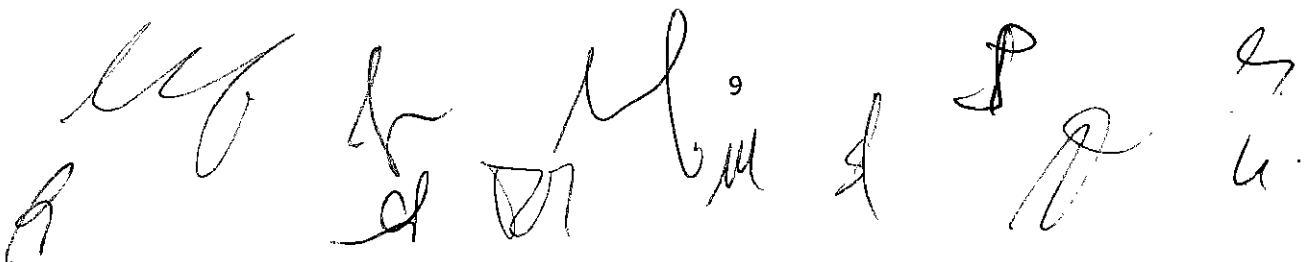
La RSA è titolato ad incontrarsi con l'azienda per la discutere le problematiche relative a:

- distribuzione del CCNL;
- indumenti di lavoro;
- programmazione dei periodi di ferie;
- eventuale funzionamento della mensa aziendale;
- problematiche che insorgano all'interno dell'azienda e che abbiano ricadute sui lavoratori non contemplate nella contrattazione di 2° livello.

Il rappresentante per la sicurezza (RLS), nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, verrà preferibilmente eletto tra gli iscritti al sindacato e/o tra i membri della RSA. Nelle aziende al di sotto delle 15 unità, invece, il RLS è eletto all'interno dell'azienda stessa o individuato, anche per più aziende in ambito territoriale o di comparto produttivo ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. .

I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di:

- 4 ore per ciascun dipendente nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti;
- 2 ore per ciascun dipendente nelle aziende che occupano meno di 15 dipendenti.



Tutti i permessi sindacali dovranno essere richiesti all'azienda per iscritto con almeno 2 giorni di anticipo dalle OO. SS. stipulanti il presente CCNL.

Il numero dei distacchi sindacali, ex art. 31 della legge n. 300/1970, verrà concordato in sede aziendale.

Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle OO. SS. stipulanti il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali. L'importo da trattenere deve essere comunicato all'azienda mediante l'apposita delega, allegata al presente CCNL, firmata dal dipendente. La ripartizione avverrà nel modo indicato nella delega stessa.

Considerati i costi che il CCNL comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, le aziende, aderenti e non, che applicano il presente contratto, verseranno a CONFIMPRESEITALIA un contributo pari allo 0,50% del monte salari mensile lordo corrisposto ai dipendenti attraverso la convenzione INPS come da Circolare n. n. 105/03

#### **Art. 4 - Distribuzione contratto**

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al MLPS ed agli Enti previdenziali e assistenziali interessati. Le aziende sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni dipendente copia del presente CCNL e ad affiggerlo nell'apposita bacheca.

#### **Art. 5 - Efficacia contratto**

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro, dei lavoratori e sono obbligatorie per le Organizzazioni stipulanti. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle Parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle Parti stipulanti stesse.

#### **Art. 6 - Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione**

Viene costituita una Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione (CPGC) per ogni Regione, con sede presso l'Ente Bilaterale, composta da 4 membri di cui 2 nominati dalle Organizzazioni datoriali e 2 nominati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- esaminare e risolvere le controversie inerenti l'interpretazione ed applicazione del presente CCNL e della contrattazione di 2° livello;
- tentare la bonaria composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
- intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di 2° livello;
- verificare e valutare, anche su richiesta di un singolo lavoratore, l'effettiva applicazione nelle aziende, tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione, di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e s.m.i, in ordine all'attuazione delle parti normativa e/o obbligatoria;

- esaminare ed interpretare autenticamente la normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
- esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- verificare e, se necessario, aggiornare la classificazione del personale, come previsto dal presente CCNL;
- definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

Al fine di agevolare e garantire la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni regionali verrà costituita una apposita Commissione Nazionale di coordinamento.

### **Art. 7 - Composizione delle controversie individuali e collettive**

Le Parti stipulanti, al fine di raffreddare e contenere ogni possibile controversia, individuale o collettiva relativa all'applicazione del presente CCNL, decidono congiuntamente che per i propri iscritti e/o aderenti, anche a seguito dell'innovazione introdotta dalla legge n. 183/2010, è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, a prescindere o meno della certificazione del contratto e secondo le norme e le modalità stabilite dal presente articolo. Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali e/o collettivi, di cui alle leggi n. 604/1966, n. 108/1990 n, 223/1991 con ll.mm.ii., non derivanti da provvedimenti disciplinari di cui all'art. 7 legge n. 300/1970, devono essere ugualmente esperiti i tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui al presente CCNL. I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in 4 copie, dovranno essere sottoscritti anche dai lavoratori e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate alla competente DTL ai sensi della legge n. 533/1973 e s.m.i. . La parte, sia essa lavoratore che datore di lavoro, interessata alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta. La Commissione di cui al presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. L'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 15 giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

## **TITOLO II**

### **COSTITUZIONE E TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art.8 - Assunzione e documentazione**

L'assunzione del personale sarà effettuata a norma di legge e dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:

- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata;
- la o le località in cui il lavoratore presterà la sua opera;
- la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- l'indicazione dell'applicazione del presente CCNL;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- l'indicazione sul "libro unico del lavoro" (LUL);

- la comunicazione unica al centro per l'impiego competente tramite SAOL o sistemi equivalenti;
- l'autorizzazione all'uso e trattamento dei dati personali;
- le altre eventuali condizioni concordate e/o eventualmente previste dai regolamenti aziendali, purché non contrastanti con le norme di legge.

Per l'assunzione, inoltre, sono richiesti i seguenti documenti:

- documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita (libretto formativo del cittadino ex art. 2, lett. i), d.lgs. n. 276/2003 e s.m.i.;
- dichiarazione dell'eventuale stato di disoccupazione;
- libretto di idoneità sanitaria per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;
- documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
- altri documenti e certificati che l'azienda richiederà a norma di legge.

Il dipendente dovrà dichiarare la sua residenza, il suo domicilio e/o la sua dimora comunicandone i successivi mutamenti, anche di breve durata.

L'apprendista, all'atto dell'assunzione, dovrà produrre il titolo di studio in copia e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti, anche tramite *curriculum vitae* debitamente sottoscritto.

L'impresa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene e restituire gli stessi entro 30 giorni dalla data della cessazione del rapporto lavorativo. Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima della assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia dell'azienda per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati. Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui diagnosi sarà comunicata al dipendente a norma del d.lgs. 81/2008 e s.m.i..

### **Art. 9 - Periodo di prova**

La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti giorni di effettiva prestazione lavorativa:

- Quadri 100 (cento);
- livelli 7-6 70 (settanta);
- livello 5 35 (trentacinque);
- livelli 3-4 25 (venticinque);
- livello 1-2 20 (venti).

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate, fermo restando il termine massimo di 6 mesi previsto dall'art. 10, legge n. 604/1966 e s.m.i. .

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

Per i lavoratori a tempo determinato il periodo di prova, ove coincidente con la durata del contratto, verrà ridotto del 30%.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the width of the page. The signatures vary in style, with some being more formal and others more stylized or abbreviated.

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

### **Art. 10 - Attività stagionali**

Ferma restando la primaria necessità di perseguire un'occupazione stabile, qualora l'azienda svolga attività stagionali, motivate da picchi di produttività legati a particolari periodi dell'anno, purché di durata non inferiore a 60 giorni lavorativi, dovrà richiedere alle OO. SS. stipulanti il presente CCNL, la sottoscrizione di apposito accordo aziendale al fine di disciplinare le particolari problematiche derivanti dalle peculiarità delle prestazioni. In ogni caso il numero dei dipendenti addetti alle attività stagionali non potrà essere superiore al 10% dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato da calcolarsi come media aritmetica riferita all'ultimo semestre trascorso al momento della richiesta aziendale.

Tra le attività stagionali di maggior rilevanza abbiamo:

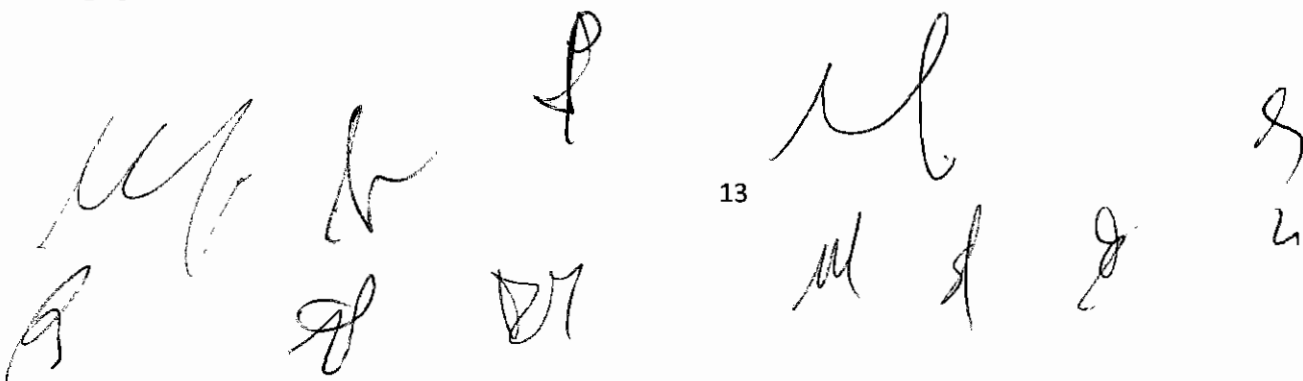
- Distribuzione di gelati, limitatamente al periodo estivo.
- Distribuzione della birra e di bibite gassate, alcoliche e analcoliche, limitatamente al periodo di maggiore produzione.
- Spedizione di concimi chimici per l'agricoltura.
- Distribuzione degli elenchi telefomici, dei libri scolastici in occasione dell'inizio scolastico, di stampati elettorali in occasione delle elezioni politiche e amministrative, di strenne in occasione del periodo natalizio.
- Spedizione di cassette natalizie e pasquali nel periodo precedente le festività
- Trasporto combustibili vari nel periodo invernale)

### **Art. 11 – Mansioni superiori**

Il dipendente, per esigenze tecniche, organizzative, produttive e sostitutive, può essere chiamato a svolgere mansioni diverse dalle proprie attività ordinarie e da quelle previste al proprio livello purché non siano previste condizioni peggiorative.

Qualora, invece, venga previsto lo svolgimento di mansioni di livello superiore rispetto a quello di inquadramento, al dipendente dovrà essere corrisposta la retribuzione prevista per detto livello.

Qualora lo svolgimento delle mansioni superiori sia effettuato per un posto vacante in una funzione individuata in ambito aziendale, non abbia cioè luogo per la sostituzione di un altro lavoratore con diritto alla conservazione del posto, e dovesse prolungarsi per un periodo superiore a 3 mesi consecutivi, oppure 6 mesi frazionati nell'arco di 18, il cui calcolo decorre dall'effettivo inizio della mansione superiore, il dipendente dovrà essere inquadrate al nuovo livello e avrà diritto alla relativa paga.



## Art. 12 - Telelavoro

Il telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore dipendente opera e l'azienda.

Il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare *status* legale e fa, pertanto, parte dell'organizzazione dell'azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno alla stessa. Il telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti di lavoratori comparabili che svolgono l'attività nei locali dell'impresa e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'impresa medesima. Per comparabile si intende il dipendente inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dal presente CCNL.

Il telelavoro può essere di 3 tipi:

- domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavorista;
- mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
- remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavorista né con gli uffici aziendali.

Il telelavoro domiciliare e remotizzato si applica esclusivamente ai telelavoristi subordinati e non è applicabile né ai telelavoristi occasionali né a quelli autonomi.

Il telelavoro subordinato può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato sia che il telelavoro venga svolto nell'abitazione del lavoratore dipendente.

Il Centro di telelavoro o la singola postazione a casa non configurano, di per sé, un'unità produttiva autonoma dell'impresa.

Il telelavoro ha carattere volontario sia per l'impresa che per il dipendente.

Se il telelavoro non è previsto nel contratto di assunzione, il lavoratore è libero di accettare o respingere l'offerta prospettata nel corso del rapporto di lavoro.

Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione di 2° livello. I telelavoratori dovranno essere messi nelle condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per i dipendenti comparabili.

I telelavoratori hanno diritto, inoltre, a una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. I dipendenti che passano al telelavoro nel corso del rapporto conservano per intero lo *status* precedentemente acquisito.

L'impresa adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i *software*, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal dipendente per fini professionali. Provvederà, inoltre, ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati. La responsabilità di tali norme e regole è in capo al telelavoratore dipendente.

14

E' demandata alla contrattazione di 2° livello ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.

L'impresa può instaurare strumenti di controllo nel rispetto sia del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. relativa ai videoterminali, che delle norme vigenti in materia le quali sanciscono che nessun dispositivo o controllo quantitativo o qualitativo può essere utilizzato tramite *software* all'insaputa dei telelavoristi.

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con la contrattazione di 2° livello prima dell'inizio del contratto di telelavoro. In ogni caso l'azienda si farà carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.

L'impresa è tenuta a fornire al telelavoratore i supporti tecnici necessari, è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore conformemente alla Direttiva n. 89/391/CEE, alla legislazione nazionale in quanto applicabili ed al presente CCNL.

La contrattazione di 2° livello regolerà gli eventuali accessi al domicilio del telelavorista o ai tele centri e:

- l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore come i contatti con i colleghi e l'accesso alle informazioni dell'impresa;
- la distribuzione del carico di lavoro;
- l'eventuale fascia di reperibilità;
- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente.

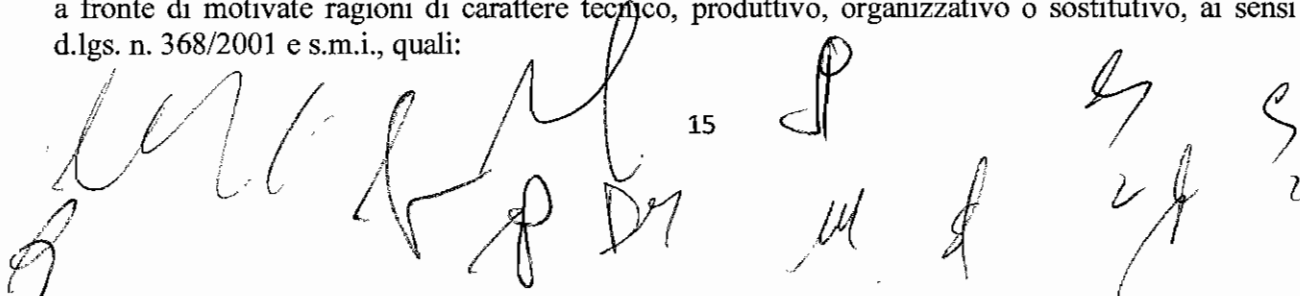
Con riferimento all'orario di lavoro, non sono applicabili al telelavoratore le seguenti norme previste dal d.lgs. n. 66/2003 e s.m.i.:

- art. 3 (Orario normale di lavoro settimanale)
- art. 4 (Durata massima dell'orario settimanale)
- art. 5 (Lavoro straordinario)
- art. 7 (Riposo giornaliero)
- art. 8 (Pause)
- artt.12 e 13 (Organizzazione e durata del lavoro notturno).

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

### **Art. 13 - Lavoro a tempo determinato**

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 10 distinct marks, some appearing to be full names and others as initials or abbreviations. The handwriting is cursive and somewhat stylized.

- punte di aumento di lavoro per determinati periodi dell'anno o per intensificazione dell'attività lavorativa;
- interventi straordinari sugli impianti e/o sui macchinari utilizzati;
- richieste di maggior forniture da parte di committenza e/o clienti;
- sostituzione del personale assente ai sensi delle vigenti leggi e del presente CCNL;
- assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- particolari innovazioni tecnologiche ed informatiche;
- sostituzione del personale temporaneamente imidoneo alle mansioni assegnate.

Le suddette ragioni sono materia di contrattazione di 2° livello tra Organizzazioni stipulanti il presente CCNL che potranno prevederne altre, anche in deroga, in base alle caratteristiche del territorio, alla tipologia dell'azienda ed a periodi di crisi per il mantenimento dei livelli occupazionali .

Fatta salva la deroga per i lavoratori mobili, la percentuale massima dei contratti a termine, da calcolarsi per quelli di durata superiore a 9 mesi, non può superare, nell'anno di calendario, il:

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

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

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

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

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

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

- l'anzianità di servizio maturata nell'impresa;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the width of the page. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more blocky or stylized.



- l'anzianità anagrafica;
- l'appartenenza alle categorie protette;
- il carico familiare;
- la recidiva disciplinare.

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

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

#### **Art. 14 - Lavoro a tempo parziale, assistenza a portatori di handicap e tossicodipendenti**

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

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

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

- orizzontale;
- verticale;
- misto.

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta *ad probationem* ed, ai fini della prova, valgono i periodi previsti al precedente articolo 10. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno. Possono essere previste clausole flessibili o elastiche da concordarsi in sede di contrattazione di 2° livello.

Nel contratto a tempo parziale, anche a tempo determinato, l'azienda ha facoltà di richiedere al dipendente lo svolgimento di prestazioni supplementari nei limiti dell'orario a tempo pieno e/o nei limiti del tempo complessivo compreso negli eventuali sistemi di turnazione, ma per un massimo di 150 ore in ogni anno di calendario. Il lavoro supplementare verrà retribuito con una maggiorazione oraria del 18%.

Con l'accordo tra le parti il rapporto può trasformarsi da tempo pieno a tempo parziale o viceversa. Nel primo caso va stipulato in forma scritta e depositato presso la competente DTL.

17

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more blocky. There are approximately 10 distinct marks, including what appear to be full names and initials.

In caso di assunzioni a tempo pieno nello stesso ambito territoriale di ulteriore personale con mansioni e livello uguali, i dipendenti già in forza con contratto a tempo parziale, hanno diritto di precedenza salvo deroga convenuta nella contrattazione di 2° livello.

La retribuzione del dipendente *part time*, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate.

Il lavoratore che si trova nelle condizioni di cui alla legge n. 104/1992 e s.m.i., così come riconosciute dalla ASL competente per territorio, ove richieda il passaggio da *full a part time*, ha il diritto di precedenza rispetto agli altri dipendenti. Detto diritto di precedenza è esteso anche ai genitori di figli affetti da tossicodipendenza ed etilismo.

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

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

#### **Art. 15 Tirocinio o Stage formativi**

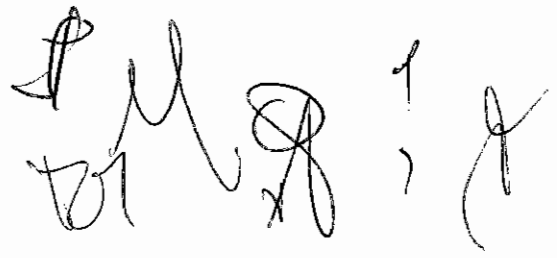
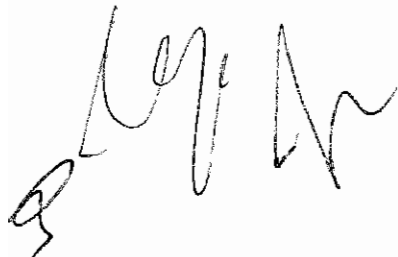
Le Parti firmatarie concordano che i tirocini o *stages* formativi e di orientamento, istituiti con l'art. 18 della legge n. 196/1997 e disciplinati dal D.M. 25/03/1998 n. 142 con Il.mm.ii., pur consistendo in brevi esperienze di lavoro presso le aziende, agevolano le scelte professionali mediante la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

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

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

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

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



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

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

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

Fatta eccezione per i disabili, gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti e i condannati ammessi a misure alternative di detenzione, i tirocini formativi e di orientamento non curriculari non possono avere una durata superiore a 6 mesi, proroghe comprese, e possono essere promossi unicamente a favore di neodiplomati o neolaureati entro e non oltre 12 mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio.

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

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

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

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

finalità non sia quella di favorire direttamente l'inserimento lavorativo, bensì quella di affinare il processo di apprendimento e di formazione. Restano, infine, esclusi i tirocini promossi a favore di:

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

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

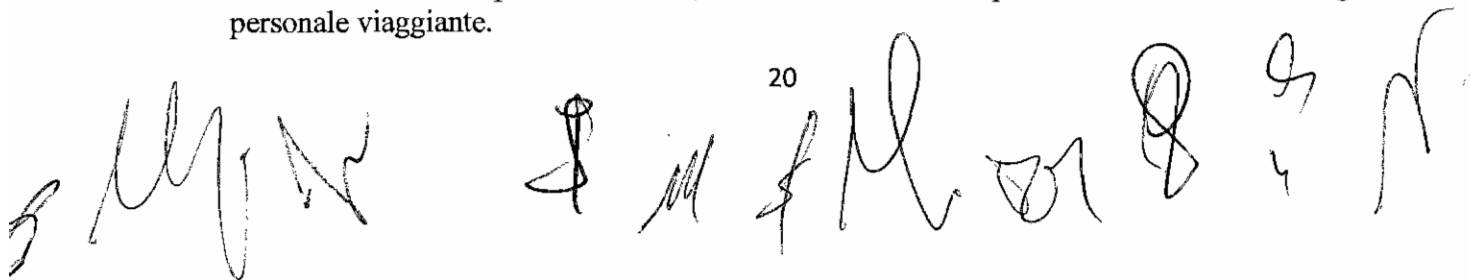
Tutti i datori di lavoro possono ricevere tirocinanti con i seguenti limiti:

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

Non potranno ricevere tirocinanti per 18 mesi, sia come ente promotore sia come ente ospitante, i datori di lavoro che, al momento della stipulazione di un nuovo *stage*, non abbiano trasformato almeno il 50% dei tirocini formativi, organizzati come ente promotore nei 12 mesi precedenti, in: a) un contratto a tempo indeterminato; b) un contratto di apprendistato previsto dal d.lgs. 167/2011 di almeno 12 mesi; c) un contratto a tempo determinato di almeno 6 mesi. In detta percentuale non vanno ricompresi i tirocinanti dimissionari, quelli il cui *stage* sia stato risolto per giusta causa, quelli che, al termine del tirocinio, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con contratto di apprendistato ex d.lgs. 167/2011 di almeno 12 mesi, con un contratto a tempo determinato di almeno 6 mesi.

Il tirocinio/*stage* non può essere attivato:

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



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

### Art. 16 – Apprendistato

#### Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione.

Il contratto di apprendistato per l'espletamento di diritto-dovere di istruzione e formazione finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale può avere durata non superiore a 36 mesi per i giovani dai 15 ai 18 anni che abbiano assolto 10 anni di istruzione obbligatoria. Quanto ai contenuti dell'attività formativa si stabilisce che la durata sia pari a 120 ore annue.

In attesa dell'intesa richiamata, la formazione teorica deve essere svolta secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva internamente o esternamente all'azienda.

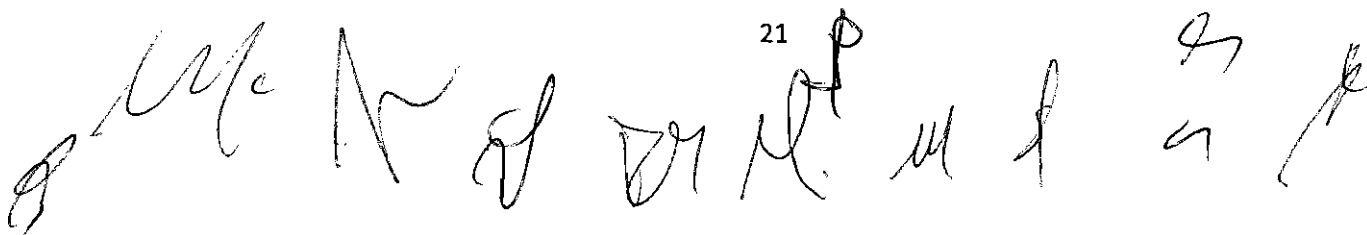
Progressione economica e durata

Livello	Durata massima	Retribuzione Mensile
II	24 mesi	Per i primi 12 mesi € 870,00 dal 13° al 24° mese € 980,00
III	30 mesi	Per i primi 15 mesi € 920,00 dal 16° al 30° mese € 1.020,00
IV	36 mesi	Per i primi 18 mesi € 1.000,00 dal 19° al 36° mese € 1.060,00

Le Parti concordano che, al termine del periodo previsto per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, al lavoratore, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, verrà applicata la tabella di cui all'art. 49 del presente CCNL.

#### • Apprendistato Professionalizzante

Ai sensi del Titolo VI, articoli 49 e ss. del d.lgs. n. 276/2003 e s.m.i., le Parti concordano la seguente disciplina dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante al fine di consentire, in via suppletiva ed integrativa alla legge nazionale e regionale, l'assunzione di lavoratori per conseguire l'incremento dell'occupazione giovanile attraverso un *iter* garantito caratterizzato dall'alternanza tra formazione e



lavoro. Le Regioni infatti, a seguito della riforma del Titolo V della Costituzione e dell'Intesa dell'11/07/2011, hanno il compito di definire, di intesa con le Associazioni sindacali e datoriali, i profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante, le ore di formazione necessarie, la certificazione dei risultati formativi e le modalità di registrazione della formazione nel libretto formativo. Ne consegue che, in mancanza di una regolamentazione analitica dell'istituto da parte delle Regioni si fa riferimento alla disciplina prevista dalla contrattazione collettiva nella quale vengono stabiliti, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante, le modalità di erogazione e articolazione della formazione, esterna e interna alle singole imprese.

Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà, quindi, essere stipulato, anche in forma *part time* con un minimo di 24 ore settimanali, con lavoratori di età compresa tra 18 e 29 anni e 364 giorni (cioè 30 anni non ancora compiuti) ed è finalizzato alla qualificazione professionale attraverso un percorso formativo per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali per i livelli compresi tra il 2° e 6° inclusi del presente CCNL.

Le Parti riconoscono che il possesso della carta di qualificazione professionale (CQC) non preclude l'instaurazione di un rapporto di apprendistato professionalizzante. Ciò in quanto l'acquisizione di un attestato formativo idoneo allo svolgimento di una determinata attività non è di per sé motivo sufficiente per escludere il ricorso al contratto di apprendistato ma, eventualmente, giustificare una durata ridotta per un massimo del 25% di quanto previsto dal presente CCNL.

### **Formazione formale e non formale**

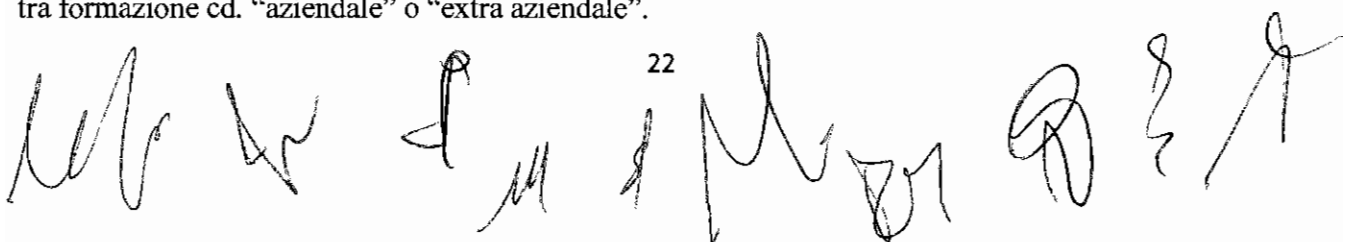
L'apprendistato professionalizzante è strutturato quale rapporto di lavoro a causa mista ed a tempo indeterminato, finalizzato all'acquisizione, attraverso un determinato percorso formativo, di specifiche competenze (cd. formazione formale), nonché al conseguimento di una qualifica professionale attraverso una formazione sul lavoro (c.d. formazione non formale) e favorire il proficuo inserimento nel mondo del lavoro. La prima è erogata dai datori di lavoro in possesso della qualifica di "impresa formativa accreditata" o di "capacità formativa interna", nonché da Enti di formazione accreditati dalle Regioni o Fondi per la formazione continua o Enti Bilaterali appositamente costituiti, anche a livello regionale. Inoltre gli enti Bilaterali appositamente costituiti tra le parti firmatarie del presente CCNL e appositamente creati con denominazione EBICCT istituiranno al proprio interno i comitati di vigilanza, organismi altresì dotati di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata inoltre la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello avente i requisiti di cui all'art.6, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 231/2001 e di curarne l'aggiornamento e la loro costituzione dovranno trovare definizione attraverso lo statuto da certificare con atto notarile.

Il datore di lavoro, pertanto, non potrà recedere prima della scadenza del contratto salvo che ricorrano i casi di giusta causa e giustificato motivo ed, in ogni caso l'apprendista ha diritto alla valutazione e certificazione delle competenze acquisite e dei crediti formativi maturati durante il periodo svolto.

### **Piano formativo individuale e tutor**

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

22



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

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

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

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

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

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

La formazione dovrà essere svolta nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dal presente CCNL e deve, comunque, essere finalizzata allo sviluppo delle seguenti competenze e conoscenze:

- il contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza;
- gli elementi di contrattualistica di settore e/o aziendale in materia di formazione;
- l'accoglienza e l'inserimento degli apprendisti in azienda;
- le relazioni con i soggetti esterni all'impresa coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista;
- la definizione del piano formativo individuale, pianificazione ed accompagnamento dei percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa;
- la valutazione dei progressi ed i risultati dell'apprendimento.

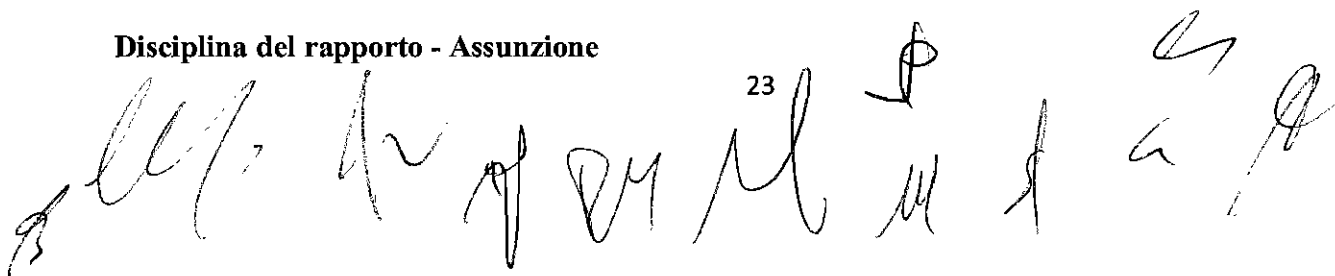
Il *tutor* segue ed indirizza il percorso formativo, valuta le competenze acquisite dall'apprendista nel corso del tirocinio, compila la scheda di rilevazione dell'attività correlata che sarà firmata anche dall'apprendista medesimo.

### **Durata della formazione**

Nell'ambito del monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, pari a 120 ore per anno, saranno erogate, il primo anno, 40 ore di formazione dedicate alle tematiche trasversali, che saranno pari a 20 ore per il secondo anno e successivi. Le restanti ore, saranno dedicate alla formazione professionalizzante. Si precisa che le attività formative a carattere trasversale hanno contenuti formativi omogenei per tutti gli apprendisti, mentre quelle a carattere professionalizzante hanno contenuti specifici in relazione alla qualificazione professionale da conseguire.

### **Disciplina del rapporto - Assunzione**

23



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

- a) forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto;
- b) divieto di retribuzione a cottimo;
- c) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio;
- d) presenza di un tutore o referente aziendale;
- e) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le Regioni;
- f) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
- g) registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
- h) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;
- i) possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, fermo restando quanto previsto dal comma 3 del presente articolo;
- l) divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente;
- m) possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto con specificazione:

- della prestazione oggetto del contratto;
- del periodo di prova;
- del livello di inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- la qualifica che potrà essere acquisita;
- la durata del periodo di apprendistato;
- il piano formativo individuale.



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

### **Computo dell'anzianità**

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

### **Requisiti per la capacità formativa interna**

Il riconoscimento della capacità formativa interna è legato al possesso, da parte del datore, di determinati requisiti quali: l'utilizzo di docenti, anche propri dipendenti, idonei a trasmettere conoscenze e competenze e con tre anni di esperienza professionale nelle medesime attività qualificanti che abbiano conseguito il diploma di scuola media superiore. La docenza potrà essere svolta anche dai datori che abbiano maturato almeno 4 anni di esperienza in materia o nel settore.

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

L'attività formativa dovrà svolgersi preferibilmente nei locali dell'impresa, o in locali diversi, ma comunque in regola con le vigenti norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Dovrà essere garantita, altresì, la presenza di *tutor* aziendali con almeno 16 ore di formazione effettuata presso enti accreditati.

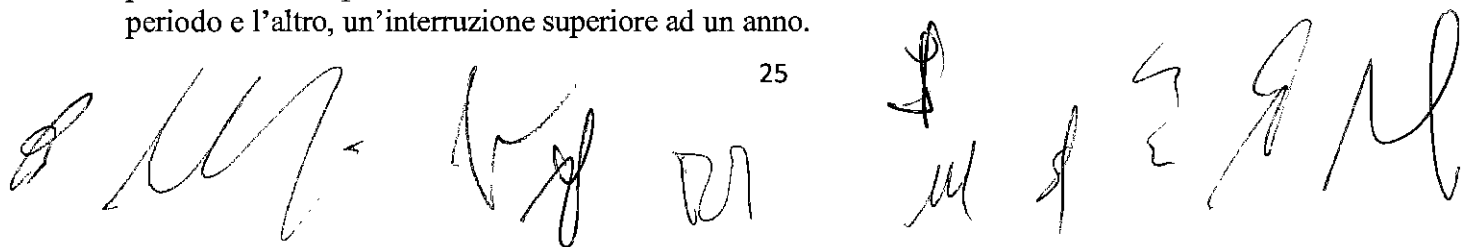
La formazione è articolata, inoltre, in un unico progetto che deve svolgersi all'esterno e/o all'interno dell'azienda sempre coerentemente con il Piano Formativo Individuale e con i profili formativi indicati dalle Regioni, attraverso gli enti di formazione accreditati.

Le aree tematiche approfondite nel corso dell'*iter* formativo sono strettamente collegate alle conoscenze già in possesso dell'apprendista e sono così articolate:

- competenze relazionali;
- nozioni di diritto del lavoro e sindacale;
- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- informatica di base;
- lingua straniera, preferibilmente inglese, parlata e scritta;
- nozioni di organizzazione e gestione aziendale.

### **Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato**

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende e sarà computato, per una riduzione massima del 30% dell'intera durata presso la nuova al fine del completamento del periodo prescritto dal presente CCNL purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorso, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a smaller signature, and then several sets of initials or smaller signatures, some appearing to be 'M', 'S', and 'E'.

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

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

### **Obblighi del datore di lavoro**

Il datore ha l'obbligo di:

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

### **Doveri dell'apprendista**

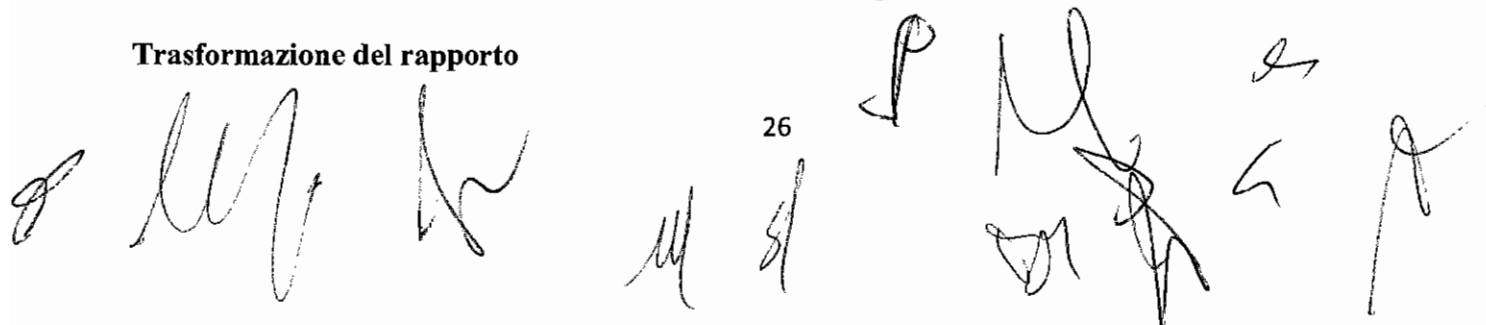
L'apprendista ha l'obbligo di:

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

### **Facoltà di assunzione**

Potranno esercitare la facoltà di assunzione con contratto d'apprendistato professionalizzante esclusivamente le aziende che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto, risultino aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei contratti di apprendistato scaduti nei 12 mesi precedenti. In detta percentuale non vanno ricompresi i lavoratori dimissionari, quelli licenziati per giusta causa e giustificato motivo soggettivo anche disciplinare, quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quelli il cui contratto venga risolto nel corso o al termine del periodo di prova.

### **Trasformazione del rapporto**



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several others on the right. A page number '26' is visible in the center.

L'azienda che trasformi il rapporto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato conserverà per un anno, a far data dalla trasformazione, anche se anticipata rispetto al termine previsto dal contratto, lo specifico regime contributivo previsto nei confronti dei lavoratori interessati ai sensi e per gli effetti della legge n. 56/1987 e s.m.i., oltre agli altri incentivi, sovvenzioni ed agevolazioni comunque previsti.

### **Periodo di prova**

Il periodo di prova degli apprendisti, in ambedue le tipologie regolamentate, il cui piano formativo mira all'acquisizione delle competenze previste è pari:

- dai livelli 2° e 3° a 30 (trenta) giorni di effettiva prestazione lavorativa;
- dai livelli 4° 5° e 6° a 50 (cinquanta) giorni di effettiva prestazione lavorativa;

Detti periodi saranno ridotti alla metà quando si tratta di un lavoratore che, nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro, abbia frequentato corsi formativi certificati tramite attestato rilasciato dalle aziende o da enti all'uopo autorizzati, inerenti al profilo professionale da conseguire.

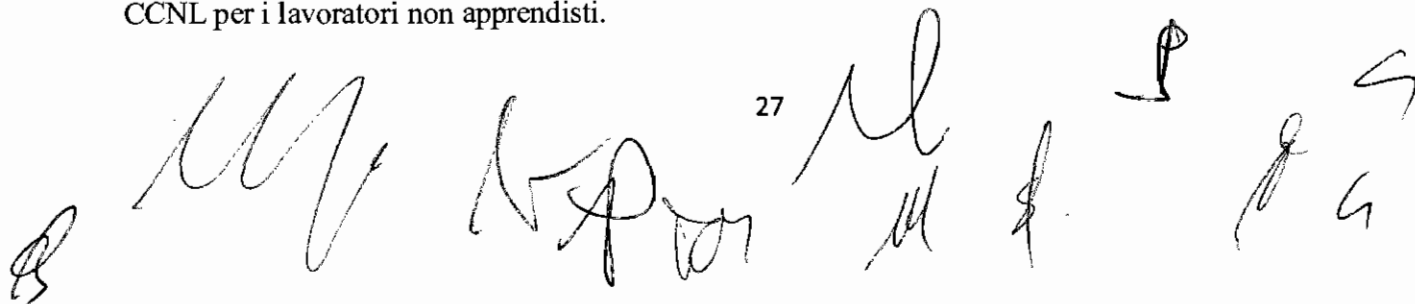
Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

### **Durata e trattamento retributivo**

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

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

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

 27

Qualora nel periodo di formazione il lavoratore si assenti per maternità o per le altre cause previste dal T.U. n. 151/2001 e s.m.i., per malattia, infortunio e malattia professionale, per periodi anche non continuativi che superino complessivamente 30 giorni, al fine di poter garantire la formazione prevista a norma di legge, il periodo di apprendistato verrà prolungato per la stessa durata dell'assenza che, comunque, non potrà essere superiore a 12 mesi.

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

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

### **Profili per il settore e relative competenze da acquisire nel corso del periodo formativo**

La regolamentazione dei profili formativi di apprendistato disciplinati nel presente CCNL è rimandata alle leggi in vigore anche nella Regione dove è ubicata la sede legale e/o lavorativa dell'impresa.

Le Parti stipulanti concordano di investire l'Ente Bilaterale della funzione integrativa di quanto disciplinato nelle attuali e future leggi, anche Regionali, e dal presente CCNL e di incontrarsi nei 12 mesi successivi all'attuazione legislativa dell'Accordo Interconfederale dell'11/07/2011. In attesa, comunque, dell'attuazione dell'accordo stesso e della relativa regolamentazione nazionale e regionale, concordano di fornire qui di seguito un elenco, a mero titolo indicativo, dei profili formativi.

#### 1) Addetto alla circolazione dei treni - operatore specializzato

- Supervisionare la movimentazione locomotive e veicoli.

#### 2) Addetto al magazzino

- Imballare e preparare la merce per la spedizione;
- Organizzare la sicurezza degli impianti, degli addetti e delle merci;
- Attuare un sistema di contenimento dei costi nella gestione delle scorte;
- Conservare le merci garantendo la catena del freddo;
- Eseguire il monitoraggio dei livelli delle scorte;
- Eseguire le attività di *picking*;
- Individuare e classificare le scorte;
- Movimentare e collocare la merce manualmente;
- Organizzare le operazioni di scarico garantendo la catena del freddo;
- Organizzare le operazioni di uscita della merce garantendo la catena del freddo;
- Organizzare l'acquisizione dei dati con sistemi IT;
- Pianificare utilizzo di infrastrutture, spazi, mezzi tecnici e personale;
- Rilevare le esigenze del cliente per un servizio di deposito/magazzinaggio;
- Verificare l'efficienza degli impianti;
- Ricevere la merce e la documentazione di corredo;

- Verificare la documentazione e lo stato della merce da caricare;
- Redigere il contratto di appalto per un servizio di deposito/magazzinaggio;
- Predisporre l'offerta per un servizio di deposito/magazzinaggio;
- Predisporre la documentazione per la merce in uscita;
- Verificare l'efficienza delle celle frigorifere.

### 3) Addetto alla manutenzione di materiale rotabile – capo tecnico

- Eseguire interventi di saldatura sul materiale;
- Eseguire interventi di verniciatura su mezzi di trazione;
- Eseguire la riparazione e manutenzione della parti elettriche ed elettroniche;
- Eseguire la riparazione e manutenzione di parti meccaniche;
- Eseguire la riparazione e manutenzione di parti pneumatiche ed oleodinamiche;
- Eseguire la riparazione e manutenzione su dispositivi elettronici e sistemi di telecomunicazioni;
- Programmare e coordinare gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria del materiale;
- Gestire il magazzino e gli approvvigionamenti;
- Manovrare e condurre condotte e mezzi di sollevamento.

### 4) Addetto alla logistica

- Chiudere l'iter documentale di una spedizione in ambito UE ed EXTRA UE;
- Gestire e supervisionare le operazioni di scarico della merce;
- Gestire la documentazione di corredo alla spedizione di merci in ambito UE ed extra UE;
- Gestire manutenzione ed acquisto dei mezzi su gomma;
- Localizzare i mezzi su gomma;
- Organizzare l'accoglienza dei mezzi di trasporto destinati al rinoltro;
- Ottemperare agli adempimenti per la sicurezza di merci, addetti ed impianti in un centro intermodale;
- Pianificare e programmare l'impiego della flotta;
- Pianificare l'utilizzo di infrastrutture, spazi, mezzi tecnici e personale del centro intermodale;
- Predisporre la lettera d'istruzione per la spedizione di merci in ambito UE ed EXTRA UE;
- Pianificare il servizio di subfornitori su scala ripetuta o *una tantum*;
- Predisporre la documentazione di corredo per il trasporto su strada;
- Verificare efficienza e disponibilità degli impianti dedicati all'accoglienza dei mezzi;
- Pianificare la soluzione logistica di spedizione e trasporto;
- Predisporre offerta e contratto di spedizione e trasporto;
- Predisporre la lettera d'istruzione per il trasporto su strada;
- Rilevare le esigenze di spedizione e trasporto merce del cliente;
- Predisporre offerta e contratto di gestione intermodale;
- Pianificare soluzioni di gestione intermodale;
- Pianificare la soluzione di trasporto su strada;
- Scegliere la soluzione tecnico/economica di spedizione e trasporto;
- Rilevare le esigenze di gestione intermodale del cliente.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a smaller signature, a set of initials, another signature, a vertical mark resembling a dollar sign, a signature, and finally a small mark resembling the number '4'.

5) Addetto alla gestione del traffico marittimo, aereo, terrestre, combinato ed intermodale e Autista di mezzi di trasporto

- Assicurare la buona esecuzione del contratto di trasporto;
- Condurre mezzi per trasporto merci;
- Eseguire operazioni di carico con carrelli elevatori, commissionatori e transpallet;
- Eseguire operazioni di carico con sistemi per la gestione degli sfusi;
- Rendere le merci secondo quanto previsto dal contratto di trasporto;
- Verificare il rispetto delle procedure di carico;
- Verificare la documentazione e lo stato della merce.

6) Addetto conduzione mezzi di trasporto su rotaia - macchinista

- Condurre il mezzo;
- Eseguire le operazioni per lo stazionamento;
- Eseguire verifiche propedeutiche al servizio di condotta;
- Predisporre e consegnare documentazione di servizio;
- Prendere le misure necessarie in caso di anomalie tecniche e di perturbazioni di esercizio;
- Prepararsi alla missione di condotta del mezzo o simili;
- Verificare efficienza del mezzo prima della partenza.

7) Addetto alle macchine di movimentazione

- Eseguire operazioni di movimentazione e carico/scarico merce con carrelli elevatori, commissionatori e *transpallet*;
- Imballare e preparare la merce per la spedizione;
- Eseguire attività di *picking*;
- Eseguire operazioni di carico, scarico e sollevamento merce con gru;
- Eseguire operazioni di movimentazione e carico merce con carro ponte e *reachstaker*;
- Eseguire operazioni di scarico merce con carrelli elevatori, commissionatori e *transpallet*;
- Eseguire operazioni di scarico a fossa per il trattamento di materiali sfusi;
- Movimentare e collocare la merce con carrelli elevatori, commissionatori e *transpallet*;
- Verificare efficienza e disponibilità degli impianti dedicati all'accoglienza dei mezzi;
- Gestire e supervisionare le operazioni di scarico della merce;
- Verificare la documentazione e lo stato della merce da caricare;
- Movimentare e collocare la merce manualmente;
- Ricevere la merce e la documentazione di corredo;
- Stoccare e conservare la merce nel piazzale.

8) Addetto alla manutenzione di materiale rotabile – operatore specializzato

- Eseguire interventi di saldatura sul materiale;
- Eseguire interventi di verniciatura su mezzi;
- Eseguire la riparazione e manutenzione della parti elettriche ed elettroniche;
- Eseguire la riparazione e manutenzione di parti meccaniche;
- Eseguire la riparazione e manutenzione di parti pneumatiche ed oleodinamiche;
- Eseguire la riparazione e manutenzione su dispositivi elettronici e sistemi di telecomunicazioni;
- Manovrare e condurre condotte e mezzi di sollevamento.

- Conoscere la normativa del trasporto merci, della circolazione e sicurezza;
- Avere capacità di gestione del veicolo;
- Conoscere le tipologie e tecniche di trasporto.
- Conoscere le tecniche di imballaggio, scarico, movimentazione e collocazione materiali;
- Conoscere la normativa patenti di guida;
- Eseguire il montaggio e smontaggio mobili;
- Eseguire l'inventario operativo;
- Gestire la custodia in magazzino.

### **Art. 17 - Contratti di inserimento e reinserimento**

Le Parti convengono, per quanto di loro competenza, di attuare gli strumenti più idonei al fine di utilizzare al meglio l'istituto del contratto di inserimento, o reinserimento, diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro dello stesso.

Il contratto di inserimento può avere ad oggetto qualsiasi attività lavorativa e deve essere stipulato in forma scritta. Nel contratto deve essere necessariamente contenuto il riferimento al progetto individuale di inserimento che deve essere coerente con il tipo di attività lavorativa oggetto del contratto.

La durata del contratto di inserimento non può essere inferiore a 9 mesi e non può essere superiore a 18 mesi. Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, sarà prevista una durata massima di 12 mesi. Nel caso di lavoratori riconosciuti affetti, ai sensi della normativa vigente, da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi. Nel computo del periodo del contratto di inserimento vanno esclusi i seguenti periodi di interruzione del rapporto non imputabili al lavoratore: a) l'astensione obbligatoria per maternità e la malattia per un massimo di 5 mesi; b) l'infortunio per un massimo di 8 mesi; c) la CIGO e CIGS per un massimo di 12 mesi.

Ai sensi dell'articolo 54 e ss. del d.lgs. n. 276/2003 e s.m.i., possono essere assunti con contratti di inserimento:

- soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- disoccupati di lunga durata di età compresa tra i 29 e i 32 anni;
- coloro che, dopo aver perso il posto di lavoro o aver cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi;
- lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di posto di lavoro;
- lavoratori che desiderano riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- donne di qualsiasi età residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con appositi decreti ministeriali, sia inferiore almeno al 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi il 10% di quello maschile;
- persone riconosciute affette da un grave handicap fisico o psichico.

Il contratto di inserimento deve essere, pena la nullità e la trasformazione e tempo indeterminato, stipulato in forma scritta ed in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento. Nel contratto, quindi, verranno obbligatoriamente indicati:

- la durata;
- il periodo di prova previsto per il livello di inquadramento da attribuire;
- l'orario di lavoro, determinato in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale che dovrà essere di almeno 24 ore settimanali.

L'inquadramento e la retribuzione iniziali del lavoratore saranno: a) quella del 2° livello per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato ad acquisire qualifiche del 3° e 4° livello; b) quella del 3° livello per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato ad acquisire qualifiche del 5° e 6° livello; c) quella del 5° livello per i contratti di inserimento il cui progetto individuale è preordinato ad acquisire qualifiche del 7° livello. Nel contratto individuale può essere previsto anche il passaggio ad un livello intermedio.

Non è ammesso il ricorso al contratto di inserimento per le qualifiche di 1°, 8° e 9° livello.

Per i contratti di inserimento finalizzati al reinserimento di soggetti con professionalità coerenti con il contesto organizzativo aziendale, l'inquadramento sarà sempre di un livello inferiore.

Nel caso di malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore con contratto di inserimento/reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di 5 mesi per assenza, continuativa e/o frazionata, in un arco temporale mobile di 9 mesi.

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

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

- a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
- b) la durata e le modalità della formazione.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 24 ore (di cui almeno il 40% per la parte sulla sicurezza dei luoghi di lavoro) e sarà ripartita tra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica, di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale, con congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di *e-learning*, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del dipendente.

### **Facoltà di assunzione**

Potranno esercitare la facoltà di assunzione con contratto di inserimento e/o reinserimento esclusivamente le aziende che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto, risultino aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei contratti di inserimento scaduti nei 12 mesi precedenti. In detta percentuale non vanno ricompresi i lavoratori dimissionari, quelli licenziati per giusta causa e giustificato motivo soggettivo anche disciplinare, quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano



rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quelli il cui contratto venga risolto nel corso o al termine del periodo di prova.

### **Art. 18 – Lavoro somministrato**

La somministrazione di lavoro è la fornitura professionale di manodopera a tempo determinato ed indeterminato.

La somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La somministrazione a tempo determinato è una formula residuale rispetto alle altre forme del rapporto di lavoro. La durata massima del contratto di somministrazione è di 18 mesi ed è prorogabile sino a un periodo complessivamente non superiore a 36 mesi incluso il primo contratto. Il contratto di lavoro somministrato è attivabile nei seguenti casi:

- per attività cui non si possa far fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
- per l'esecuzione di particolari servizi che, per la loro specificità, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate;
- per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto
- per ragioni e cause previste nella contrattazione di 2° livello.

Il contratto di lavoro somministrato è vietato nei seguenti casi:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24, legge n.223/1991 e s.m.i., che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, della medesima legge;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ex d.lgs. 81/2008 e s.m.i.;
- per le qualifiche e mansioni rientranti nel livello 1 del presente CCNL.

I prestatori di lavoro somministrato non potranno superare, per ciascun semestre, la media del 15% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato. In alternativa è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione sino a 5 prestatori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato. Nella percentuale del 15% e nel limite dei 5 lavoratori non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo soggettivo anche disciplinare, quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quelli i cui contratti siano stati risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Il contratto di somministrazione di manodopera è stipulato in forma scritta e deve contenere:

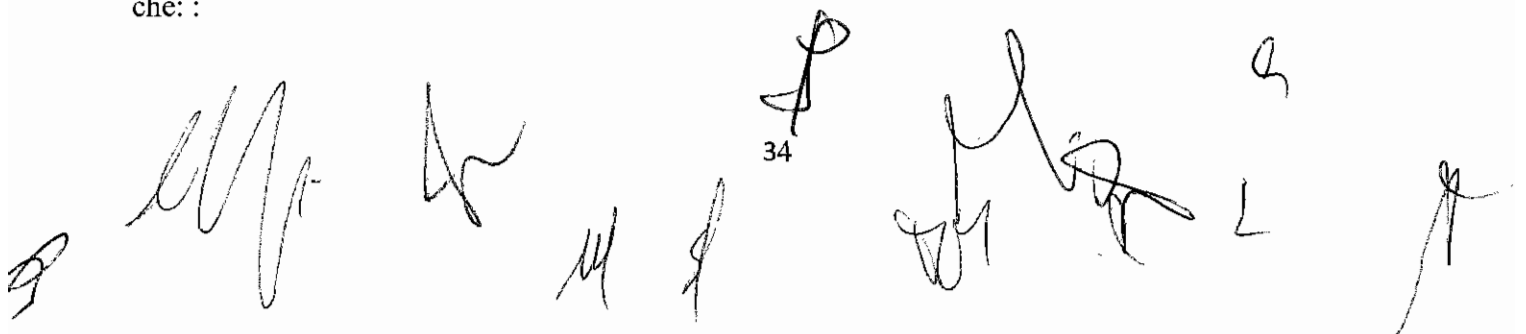
- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 20 del d.lgs. 276/2003 e s.m.i.;
- d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
- e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
- f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori ed il loro inquadramento;
- g) il luogo, l'orario ed il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- h) l'assunzione, da parte del somministratore, dell'obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali;
- i) l'assunzione dell'obbligo, da parte dell'utilizzatore, di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi, previdenziali ed assistenziali da questi effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- j) l'assunzione dell'obbligo, da parte dell'utilizzatore, di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
- k) l'assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

La mancanza della forma scritta del contratto di somministrazione produce la nullità del contratto stesso ed il lavoratore viene considerato a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

I lavoratori in somministrazione, a parità di mansioni svolte, hanno diritto ad un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

#### **Art. 19 - Prestatori di lavoro ripartito o *job sharing***

La contrattazione di 2° livello potrà disciplinare la possibilità, per due lavoratori, di svolgere il lavoro in un certo orario lasciando loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro e tenendo presente che: :



34

- a) i lavoratori ripartiti assumono in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa. Ogni lavoratore, pertanto, resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa;
- b) i lavoratori ripartiti hanno la facoltà di determinare, discrezionalmente ed in qualsiasi momento, sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio dell'impossibilità della presunzione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta a carico dell'altro obbligato;
- c) eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro;
- d) le dimissioni o il licenziamento di lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo diversa intesa tra le parti. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta dell'impresa, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- e) i lavoratori ripartiti devono ricevere un trattamento uguale al normale prestatore di lavoro subordinato, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello, in forza di criteri di classificazione stabiliti dal presente CCNL.

#### **Art. 20 – Contratto di lavoro intermittente**

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore per lo svolgimento di una prestazione di lavoro a chiamata così come disciplinato negli artt. da 33 a 40 del d.lgs. n. 276/2003 e s.m.i. .

Il lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'impresa che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni che seguono.

L'impresa può far ricorso al contratto di lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.

Il contratto di lavoro intermittente può essere, altresì, concluso anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.

Le categorie di occupazioni rientranti in tale definizione sono quelle individuate dalla tabella allegata al R. D. n. 2657/1923, alla quale il D.M. 23.10.2004 e s.m.i. opera un rimando diretto, tra le quali:

- personale addetto ai trasporti di cose;
- personale addetto al trasporto di merci;
- personale addetto ai lavori di carico e scarico

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

35

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali di ogni livello, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt.4 e 24 della legge n. 223/1991 e s.m.i., che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i.;
- per le qualifiche e mansioni rientranti nel livello 1 del presente CCNL.

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

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

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% del minimo salariale e del relativo rateo di tredicesima mensilità previsti dal presente CCNL.

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore stesso è tenuto ad informare l'impresa preventivamente specificando la durata dell'impedimento con le modalità previste dalla legge e dal presente CCNL e documentandone la motivazione. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità. In tal caso il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda a risolvere il contratto con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché, in applicazione dell'art. 36 del d.lgs. n. 276/2003 e s.m.i., un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

#### Lavoro intermittente per periodi predeterminati

Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali, ovvero negli altri periodi indicati dalla contrattazione di 2° livello, l'indennità di disponibilità è corrisposta al lavoratore solo in caso di effettiva chiamata da

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and a complex signature on the right.

parte dell'azienda. Qualora il lavoratore si impegni a restare a disposizione del datore in attesa della chiamata, garantendo - quindi - la sua prestazione lavorativa in caso di necessità, il datore è tenuto a corrispondergli mensilmente l'indennità di disponibilità. Il contratto deve precisare il preavviso per la chiamata, l'importo e le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente deve ricevere, per i periodi lavorati ed a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente uguale rispetto al normale prestatore di lavoro subordinato, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dal presente CCNL.

Il trattamento economico normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali, ecc..

Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore si rende disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati, né matura alcun trattamento economico e normativo salvo l'indennità di disponibilità.

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente.

### **Titolo III**

## **DECLARATORIA E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

### **Art. 21 - Classificazione del personale**

La classificazione e l'inquadramento del personale sono determinati a livello nazionale con la metodologia ispirata all'armonizzazione della flessibilità organizzativa necessaria all'azienda, per consentire l'adozione di modelli organizzativi rispondenti alle esigenze del mercato del lavoro ed al riconoscimento delle professionalità dei lavoratori.

#### ***Livello 9 o QS***

Ai sensi della legge n. 190/1985 e s.m.i., appartengono a questo livello i Quadri Super, i lavoratori cioè che, pur non rientrando nella categoria dei dirigenti, hanno funzioni e responsabilità tipicamente gestionali e manageriali necessari alla conduzione dell'azienda.

#### ***Livello 8 o Q***

Ai sensi della legge n. 190/1985 e s.m.i., appartengono a questo livello i Quadri, i lavoratori cioè che, pur non rientrando nella categoria dei dirigenti, in regime di autonomia e discrezionalità, siano delegati a ricoprire, con poteri direttivi decisionali, gli incarichi, inerenti all'attività dell'azienda, finalizzati alla realizzazione dei progetti e degli obiettivi stabiliti per cui siano richieste competenze specifiche e settoriali.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. A central signature is accompanied by the number 37. To the right, there are several other distinct signatures.

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, R.D.L. n. 692/1923 e s.m.i., il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni. A tale effetto, si conferma che è da considerarsi personale con livello di Quadro quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi come previsto dagli artt. 2 e 3, R.D. n. 1955/1923 e s.m.i. .

Ai quadri è riconosciuta una specifica indennità di funzione, valida ai fini del calcolo di ogni elemento diretto ed indiretto della retribuzione, nella misura mensile di € 150,00 per il livello 9 e di € 100,00 per il livello 8.

#### **Livello 7**

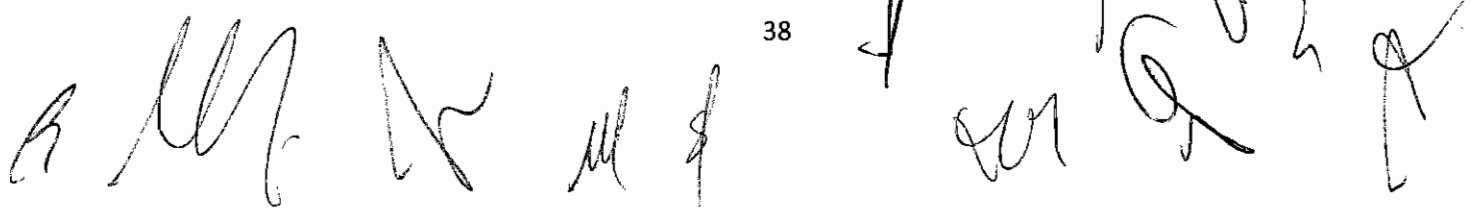
Appartengono a questo livello i lavoratori responsabili del servizio che abbiano autonomia operativa e decisionale, impiegati nella gestione del personale, nell'amministrazione e nel comparto tecnico con mansioni di concetto:

- *capo magazzino*
- *capo operatore traslochi*
- *capo reparto*
- *capo officina*
- *capo ufficio amministrazione*
- *capo ufficio addetto alla gestione del personale*
- *responsabile del servizio prevenzione e protezione*
- *responsabile contratti commerciali*
- *capo squadra e/o reparto*
- *capo operatore*

#### **Livello 6**

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre ad essere in possesso delle competenze indicate al livello 5, sono anche in possesso di diploma riconosciuto e attinente alla mansione, esperienza tecnica derivante da consolidato svolgimento delle proprie funzioni professionali, che siano incaricati di svolgere attività basilari per l'andamento produttivo dell'azienda e attività di supervisione degli uffici o che abbiano specificità professionali particolarmente impegnative:

- *capo operaio*
- *conducente di autotreni e autoarticolati con portata superiore a 80 Q*
- *conducenti di autocarri con portata superiore a 20 T muniti di gru*
- *traduttore o interprete*
- *magazziniere responsabile del carico e scarico*
- *tecnico manutentore di officina*
- *capo operatore CED*
- *coordinatore d'unità*
- *addetto elaborazione budget*
- *addetto sistema di contabilità generale e/o analitica*
- *addetto contabilità e incassi*



#### **Livello 5**

Appartengono a questo livello i lavoratori che hanno conseguito cognizioni specifiche attestate da istituti professionali o dallo svolgimento di pratica formativa in materia e che svolgono, con perizia, i lavori loro affidati connessi alle proprie professionalità e competenze tecniche:

- *conducente di autotreni e autoarticolati con portata inferiore a 80 Q*
- *conducenti di autocarri con portata inferiore a 20 T munite o meno di gru*
- *gruista (superiore a 20 T)*
- *conducente di motobarche e natanti*
- *segretario di direzione o impiegato amministrativo di concetto*
- *operaio specializzato*
- *primo carrellista con mezzi di portata superiore a 35 Q*
- *tecnico amministrativo di contabilità industriale, delle commesse, della gestione del personale*
- *addetto attività di fatturazione*
- *addetto assistenza clienti e segreteria commerciale*
- *addetto gestione servizi bancari*
- *addetto controllo qualitativo e quantitativo della movimentazione merci*
- *addetto pratiche inerenti la circolazione dei veicoli*

#### **Livello 4**

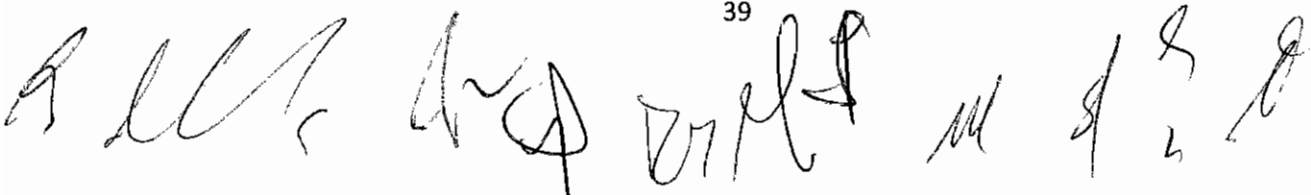
Appartengono a questo livello i lavoratori che ricoprono mansioni per le quali occorre una conoscenza tecnico-pratica acquisita con l'esperienza del lavoro e/o la formazione professionale:

- *conducente di autocarri (superiore a 35 Q)*
- *conducente di automezzi per i traslochi*
- *gruista (inferiore a 20 T)*
- *barcaioli e chiattaioli*
- *operaio qualificato*
- *capo squadra di magazzino*
- *segretario o impiegato amministrativo d'ordine*
- *contabile o cassiere d'ordine*
- *coordinatore di call center*
- *addetto ai traslochi*
- *manutentore di veicoli*
- *carrellista con mezzi di portata inferiore ai 35 Q*

#### **Livello 3**

Appartengono a questo livello i lavoratori che ricoprono mansioni per le quali occorre una conoscenza professionale di tipo elementare nel settore:

- *operaio comune*
- *magazziniere*
- *conducente di mezzi non rientranti nei livelli superiori*
- *facchino/picker specializzato polifunzionale che utilizza più macchinari e utensili*



- *operatore di call center*
- *conducente di carrello elevatore*
- *addetto al ricevimento merci*
- *addetto alla movimentazione merci mediante l'utilizzo di transpallet manuali e/o elettrici*
- *addetto al recupero di contenitori quali gabbie metalliche, pallet, ceste anche mediante l'utilizzo di mezzi elettrici*
- *addetto alla gestione della corrispondenza ed alla segreteria semplice,*
- *addetto alla preparazione degli ordini in entrata ed uscita anche mediante l'utilizzo di supporti informatici*

### **Livello 2**

Appartengono a questo livello i lavoratori addetti alle pulizie, alla custodia locali e a mansioni puramente manuali:

- *facchino/picker monofunzionale non specializzato che utilizza un solo macchinario o svolge mera attività manuale*
- *guardiano e portinaio*
- *fattorino*
- *imballatore*
- *applicato di segreteria*
- *manovale*
- *addetto alle pulizie*

### **Livello 1**

Appartengono a questo livello i lavoratori alla prima assunzione ed esperienza nel settore che, dopo un'anzianità di permanenza di 4 mesi, vanno inseriti almeno al livello 2.

## **Art. 22 - Mansioni superiori e promiscue**

Al lavoratore assegnato temporaneamente a svolgere mansioni superiori, non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, verranno attribuiti i relativi livello e qualifica trascorso un periodo di 3 mesi consecutivi o di 3 mesi frazionati in un anno di calendario.

Al lavoratore adibito, con carattere di promiscuità per un periodo di almeno un anno, a mansioni comprendenti due livelli immediatamente consecutivi, di cui uno superiore al proprio di appartenenza, sarà riconosciuto il livello superiore, fermo restando la possibilità di utilizzazione nelle mansioni del livello di provenienza.

## **Titolo IV**

### **ORARIO DI LAVORO**

#### **Art. 23 - Orario di lavoro**

##### **a) Personale viaggiante**

40



Per il personale viaggiante l'orario totale di lavoro non potrà, comunque, superare le 50 ore settimanali d'impegno (impegno = condotta/lavoro + tempo a disposizione dell'azienda per svolgere il lavoro non di condotta). Ove il tempo di condotta/lavoro non coincidesse con il tempo di presenza, saranno concordate soluzioni di flessibilità sul nastro di lavoro giornaliero tra le Parti stipulanti il presente CCNL nella contrattazione di 2° livello a seconda dei mezzi utilizzati.

Per orario di lavoro si intende il tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto, guida, pulizia e manutenzione del veicolo, sorveglianza delle operazioni di carico e scarico. I periodi di tempo durante i quali il lavoratore mobile non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro, pronto a svolgere il suo normale lavoro sono da considerarsi orario di lavoro

Fatta salva l'integrale applicazione del regolamento UE n. 561/2006, non sono da considerarsi utili ai fini del computo dell'orario di lavoro:

- a. i tempi di pausa, cioè quelli passati in viaggio su nave, treno, aereo o altro mezzo di trasporto;
- b. i tempi di attesa non strumentali all'attività operativa, cioè quelli non di guida effettiva e di mera attesa ;
- c. i tempi di attesa strumentali all'attività operativa, cioè dedicati, ad esempio, alle operazioni di carico e scarico merci che non possono superare le 2 ore/settimana pena congruo indennizzo
- d. i tempi di refezione, cioè quelli necessari alla consumazione dei pasti;
- e. tempi di interruzione, cioè quelli previsti dalle attuali norme cogenti per la sospensione obbligatoria della guida;

Per il personale viaggiante, ferme restando le norme comunitarie e di legge in materia di guida, è demandata alla contrattazione di 2° livello, secondo criteri basati su per realtà aziendali omogenee, la divisione, l'organizzazione, l'articolazione e la quantificazione di compensi ulteriori rispetto al presente CCNL. Tali accordi saranno formalizzati agli enti previdenziali ed alla DTL competenti ai sensi dell'art. 3 del D. L. n. . 318/1996, convertito nella legge n. 402/1996 e s.m.i. .

### **Punto di raccolta**

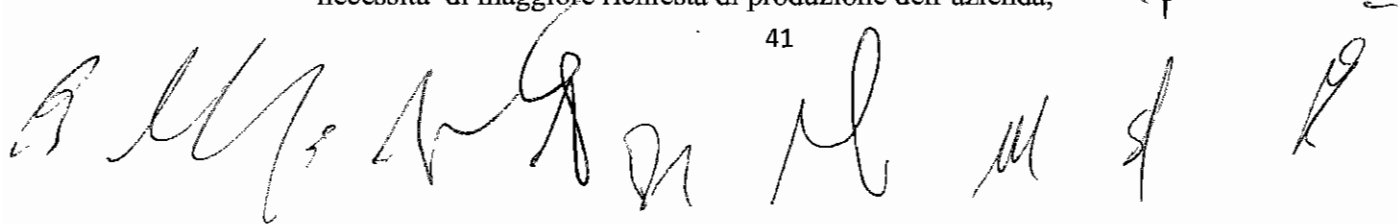
Rientra nell'attività lavorativa vera e propria il tempo impiegato dal dipendente per raggiungere il luogo di lavoro, quando è funzionale rispetto alla prestazione. Tale requisito sussiste quando il dipendente, obbligato a presentarsi alla sede dell'impresa, sia inviato, di volta in volta, in varie località per svolgere la prestazione lavorativa.

### **b) Personale non viaggiante**

La durata del lavoro contrattuale settimanale per il personale non viaggiante è normalmente di 40 ore settimanali per un massimo di 8 ore giornaliere su 5 giorni e per un massimo di 6.40 ore giornaliere su 6 giorni.

Le modalità di flessibilità ai limiti dell'orario di lavoro sopra indicati, potranno essere concordate in sede di contrattazione di 2° livello per:

- esigenze legate alla funzionalità del processo lavorativo;
- necessità di maggiore richiesta di produzione dell'azienda;



- periodi di minore intensità lavorativa;
- periodi di riduzione di commesse e/o crisi.

Per tutto il personale dovranno prevedersi corsi di formazione, informazione e/o aggiornamento professionale per un ammontare di almeno 78 ore annue rientranti nell'orario di lavoro.

L'orario di lavoro dei lavoratori notturni dovrà rispettare il d.lgs. n. 532/1999 e s.m.i. .

Per taluni servizi può essere stabilito l'obbligo di reperibilità del dipendente. La regolamentazione e la gestione, anche economica, della reperibilità è demandata alla contrattazione di 2° livello.

#### **Art. 24 - Banca Ore**

Le Parti convengono di istituire, dal 01/01/2012, una banca ore costituita da conti individuali nei quali confluiscono le ore di riposo compensativo di 4 o 8 ore consecutive realizzate nel limite delle 250 ore di cui al successivo articolo 25 qualora il lavoratore abbia optato per il godimento di riposi compensativi sulla base di quanto previsto dal successivo punto.

Per le ore di prestazione straordinaria svolte sino al limite di 250 ore il lavoratore potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensativi. Di tale scelta il lavoratore dovrà darne comunicazione scritta all'azienda entro il mese di dicembre di ogni anno. Tale opzione avrà validità per l'intero anno successivo.

Le ore che confluiranno nella banca ore saranno compensate, con la retribuzione del mese successivo a quello di effettuazione, con la sola maggiorazione per lavoro straordinario.

La fruizione delle ore inserite nel conto individuale avverrà su richiesta scritta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 15 giorni. Tale fruizione avrà priorità rispetto all'utilizzo degli altri permessi in caso di richiesta relativa a giornata intera. La fruizione dei riposi compensativi non potrà avvenire a luglio e dicembre, salvo diverso accordo a livello aziendale sulla collocazione dei 3 mesi.

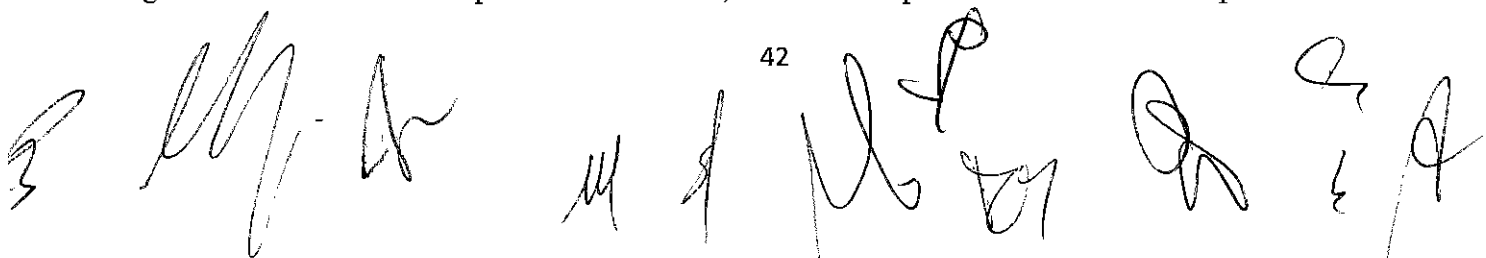
Le richieste avanzate ai sensi del precedente comma verranno accolte entro il limite del 10% dei lavoratori che avrebbero dovuto essere presenti nell'ufficio/reparto nel giorno e/o nelle ore richiesti, con il limite minimo di 1 unità per ufficio/reparto. Nel caso in cui le richieste superino tale limite, si farà riferimento all'ordine cronologico delle stesse.

Nel caso in cui la richiesta di fruizione pervenga con un preavviso inferiore a 20 giorni oppure sia superata la percentuale del 10%, le ore richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali.

Le ore accantonate in banca ore saranno evidenziate mensilmente in busta paga.

Le ore di cui al primo del presente articolo, risultanti a consuntivo al 31 dicembre di ciascun anno, per agevolare la fruizione da parte del lavoratore, restano a disposizione del lavoratore per un ulteriore

42



periodo di 4 mesi. Al termine di tale periodo le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno liquidate con le competenze del mese di maggio, sulla base della retribuzione al 31 dicembre dell'anno di maturazione, ma con un ulteriore aumento del 15% rispetto a quelle previste dal successivo art. 25.

Ulteriori accordi in materia di "banca ore" sono demandati alla contrattazione di 2° livello.

### **Art. 25 - Lavoro straordinario, festivo e notturno**

Il lavoro straordinario ha carattere saltuario o eccezionale e non può superare il limite massimo complessivo di 250 ore annuali pro capite.

Come previsto dall'articolo precedente, per le ore di straordinario sino al limite massimo annuale di 250 ore il lavoratore potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensativi mediante versamento in una "banca ore" individuale, ferma restando, in tal caso, la sola corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo in quanto spettanti.

Il lavoratore, se necessario alle esigenze aziendali, è tenuto, nei limiti e nelle condizioni sopra detti, ad effettuare il lavoro straordinario, salvo motivi di grave e giustificato impedimento.

E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre i limiti giornalieri e settimanali previsti dal precedente art. 23. E', invece, considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito la domenica, salvo il caso dei lavoratori per i quali il riposo cade in altro giorno, per cui è lavoro straordinario festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo. E', altresì, considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito oltre l'orario normale, nei giorni festivi di cui al successivo art. 26.

E' considerato lavoro straordinario notturno quello compiuto dalle ore 24 alle 6.

Per il lavoro straordinario saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale:

- 25% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno feriale
- 40% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo
- 35% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno feriale
- 50% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo

Tutte le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Ove la prestazione straordinaria di svolga con utilizzo di turno, al lavoratore spetterà un'indennità turno, non valida ai fini della retribuzione diretta, indiretta e del TFR, del:

- 7% in caso di straordinario diurno feriale
- 12% in caso di straordinario diurno festivo
- 10% in caso di straordinario notturno feriale
- 15% in caso di straordinario notturno festivo

Agli effetti del presente articolo, per la determinazione della retribuzione oraria, si divide la retribuzione mensile, di cui al successivo art. 49, per 173.

Le Parti si danno atto che: a) nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro normale e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica ai limiti legali dell'orario di lavoro di cui al R.D.L. n. 692/1923 e s.m.i.; b) per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

**Art. 26 - Riposo settimanale - Festività - Permessi retribuiti - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti**

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge e dal presente CCNL. Sono considerati giorni festivi le sotto elencate festività nazionali e infrasettimanali:

- 1° gennaio (Capodanno)
- 6 gennaio (Epifania)
- Lunedì dell'Angelo
- 25 aprile (Anniversario della Liberazione)
- 1° maggio (Festa dei Lavoratori)
- 2 giugno (Festa della Repubblica)
- 15 agosto (Assunzione della Beata V. M.)
- 1° novembre (Ognissanti)
- 8 dicembre (Immacolata Concezione)
- 25 dicembre (Natale)
- 26 dicembre (S. Stefano)
- S. Patrono del luogo dove il lavoratore presta servizio o si trova la sede legale dell'azienda.

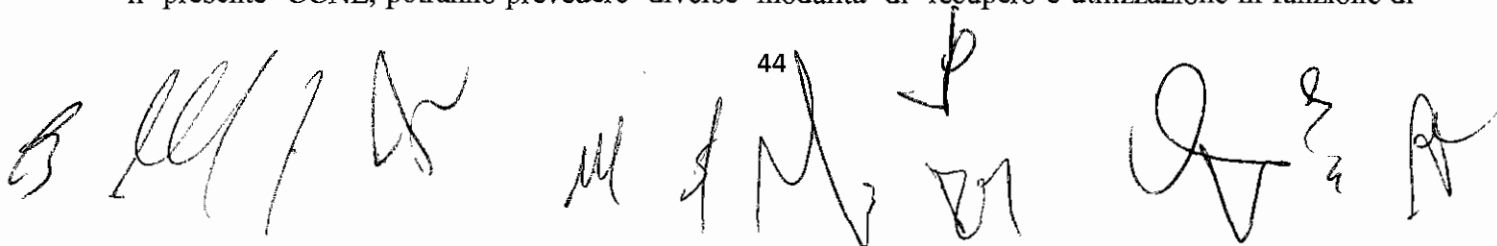
Per la festività del 4 novembre, spostata alla prima domenica successiva dello stesso mese, il dipendente beneficerà del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica pari ad 1/26mo della retribuzione mensile.

Al personale ordinariamente impegnato nei giorni di festività dovrà essere corrisposta la maggiorazione retributiva del 20%. Al personale, invece, assente nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione senza alcuna maggiorazione.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, al dipendente ha diritto a un'indennità integrativa da corrispondersi a carico del datore di lavoro, più quella eventualmente 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 provvedimenti disciplinari o aspettativa non retribuita.

In sostituzione delle festività abolite di cui alla legge n. 54/1977 e s.m.i., ai dipendenti sono concessi permessi retribuiti, previa richiesta scritta da effettuare 48 ore prima alla direzione aziendale per complessive 40 ore all'anno. Appositi accordi a livello aziendale, tra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, potranno prevedere diverse modalità di recupero e utilizzazione in funzione di

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are three distinct signatures. In the center, there is a signature with the number '44' written above it. To the right of this, there are several more signatures, some appearing to be initials or abbreviated names, including one that looks like 'M', another with a large 'M', and a final one that resembles 'A'.

specifiche esigenze dell'impresa e dei lavoratori. Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il lavoratore ha diritto, comunque, alla corresponsione della relativa retribuzione da pagarsi entro e non oltre il 30/06 dell'anno successivo.

In casi speciali e giustificati il lavoratore potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di 1 ora al giorno. Ai sensi dell'art. 11, legge n. 3/1990 e s.m.i., in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, anche in occasione dei referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla legge suddetta con diritto alla normale retribuzione.

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

Le Parti convengono che il lavoratore, oltre ai diritti stabiliti dalle attuali norme vigenti, ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

EVENTI	GIORNI
matrimonio di un figlio	1
nascita o adozione di un figlio	2
decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, del coniuge, di un figlio	3
decesso del un suocero/a, del nonno/a.	2

In caso di comprovate necessità (disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado) o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro e il dipendente concorderanno per iscritto un congedo straordinario retribuito *una tantum*, nel limite massimo di 5 giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso. Nei restanti casi di forza maggiore il lavoratore potrà usufruire di congedi retribuiti deducibili, in ordine, dalla banca ore, dai permessi retribuiti e dalle ferie.

Al lavoratore, che ne faccia richiesta, saranno essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 56 ore all'anno.

## TITOLO V

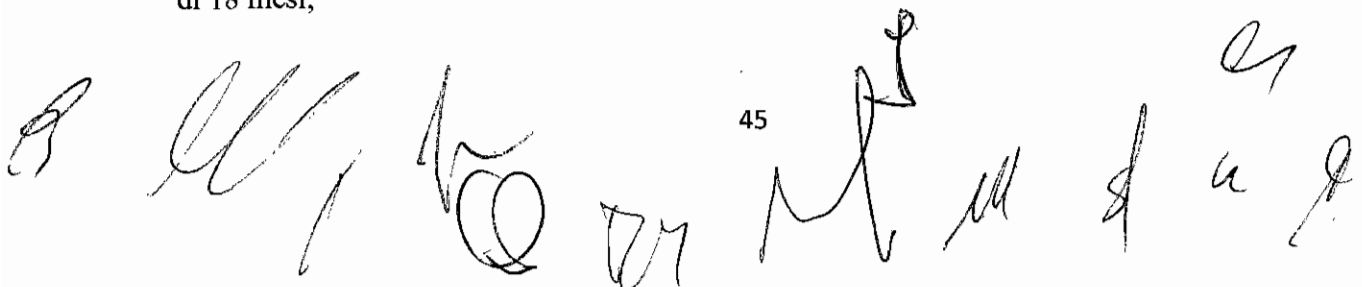
### SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 27 Distacco e trasferimento

Ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. 276/2003 e s.m.i., sono requisiti per il distacco:

- la temporaneità che, salvo diversa pattuizione in sede sindacale, non potrà superare il limite di 18 mesi;

45



- la sussistenza di un interesse in capo all'azienda distaccante che deve essere: specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco è disposto ed in adempimento dell'unico e originario rapporto di lavoro che prosegue con il distaccante.

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

L'azienda, per comprovate necessità tecniche e produttive, può trasferire il lavoratore in altra sede. Le Parti stipulanti il presente CCNL, quindi, al fine di una migliore gestione dei trasferimenti, si impegnano a ricercare congiuntamente, con specifici accordi di 2° livello, soluzioni capaci di:

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

Al lavoratore, soggetto a trasferimento, dovrà essere corrisposto un importo *una tantum* pari a una retribuzione mensile più l'eventuale importo per la cifra del canone di locazione e delle relative utenze, nel caso che il lavoratore sia costretto a stabilire, nella nuova località di trasferimento, un contratto di affitto. Un'ulteriore disciplina e determinazione di quanto precede è demandata alla contrattazione di 2° livello.

#### **Art. 28 - Trasferta**

Al lavoratore inviato in trasferta per motivi di servizio, l'azienda corrisponderà un rimborso spese relative al viaggio, al vitto ed all'alloggio. Tali importi sono determinati nella contrattazione di 2° livello tra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, tenendo presente, nell'utilizzazione dei normali mezzi di trasporto, le tabelle dei rimborsi chilometrici ACI e, nella fruizione di alberghi e pensioni, le tabelle relative a quelli di categoria non inferiore a "2 stelle".

Ai lavoratori in trasferta verrà anche corrisposta anche un'indennità forfettaria di diaria per un importo giornaliero pari a:

##### **1. per personale viaggiante**

- € 20,00, nel caso che la trasferta avvenga in territorio nazionale;
- € 35,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese UE,
- € 45,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese extra UE.

##### **2 per personale non viaggiante**

- € 10,00, nel caso che la trasferta avvenga al di fuori del comune della normale sede lavorativa, entro il territorio nazionale;
- € 25,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese UE,
- € 35,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese extra UE.

#### **Art. 29 – Interruzione - Sospensione - Soste - Riduzione d'orario – Recuperi**

In caso di interruzione della prestazione lavorativa, fatte salve tutte le norme in materia di ammortizzatori sociali anche in deroga, si potrà prevedere, per le ore perse dal lavoratore:

- a. la corresponsione totale della retribuzione, se le ore sono state passate a disposizione dell'azienda con facoltà di adibire il dipendente ad altre mansioni;
- b. la corresponsione di una giornata di lavoro, se il dipendente non sia stato avvisato in tempo utile e, comunque, non mantenuto a disposizione dell'impresa;
- c. nessuna corresponsione se il dipendente sia stato avvisato in tempo utile.

In caso di sospensione del lavoro per un periodo superiore ai 15 giorni, il dipendente ha la facoltà di dimettersi con il riconoscimento dell'indennità sostitutiva di preavviso.

In caso di diminuzione del lavoro, constatata dalle RSA delle OO. SS. stipulanti il presente CCNL, il datore di lavoro può accordarsi con i propri dipendenti per una sospensione dal lavoro a rotazione per periodi non superiori a 10 giorni. In tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione.

Per i periodi di sosta dovute a cause imprevedute, indipendenti dalla volontà del dipendente, è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di 1 ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

#### **Art. 30 - Intervallo per la consumazione dei pasti**

La durata del tempo per la consumazione dei pasti è regolamentato con la contrattazione di 2° livello nel rispetto delle norme vigenti in materia.

#### **Art. 31 - Congedo per matrimonio**

Al lavoratore ed agli apprendisti non in prova sarà concesso, in occasione del loro matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni di calendario. Durante tale periodo decorrerà la normale retribuzione mensile. L'eventuale quota a carico INPS verrà anticipata dall'azienda.

Il congedo matrimoniale deve essere richiesto per iscritto dal lavoratore con un preavviso di almeno 15 giorni di calendario. Nei 30 giorni successivi dal godimento del congedo stesso, l'azienda dovrà ricevere il certificato di matrimonio.

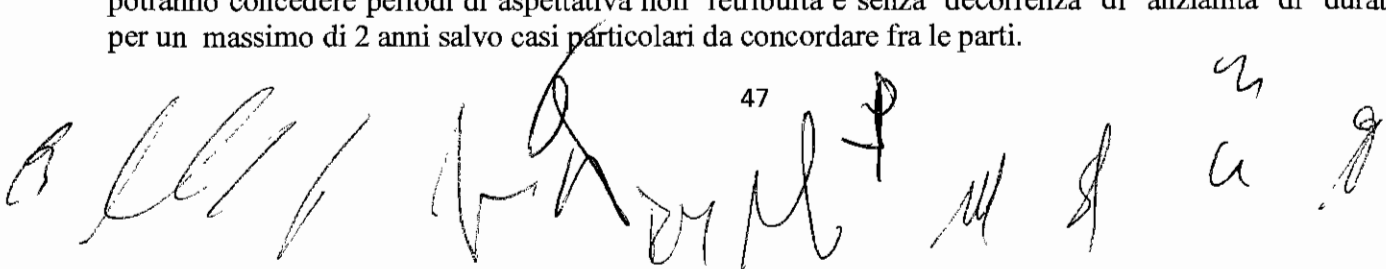
#### **Art. 32 - Volontariato**

Per il lavoratore impegnato in attività di servizio civile, in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed, in particolare, dal D.P.R. n. 61/1994, dalla legge n. 162/1992, dal D. M. n. 379/1994 con ll.mm.ii. .

Ai lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile vengono riconosciuti permessi retribuiti fino ad un massimo di 16 ore all'anno .

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 particolare dalle leggi n. 266/1991 e n. 49/1997 con ll.mm.ii., le aziende, compatibilmente con le esigenze di servizio, potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità di durata per un massimo di 2 anni salvo casi particolari da concordare fra le parti.

47



### Art. 33 - Maternità

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi ed i regolamenti vigenti in materia di tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Le Parti concordano che la disposizione della legge n. 1204/1971, in materia di permessi *post partum* trovi applicazione, in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre in base alla sentenza n. 1/1987 della Corte Costituzionale, ai sensi e per gli effetti ed alle condizioni previste dall'art. 7 della legge medesima, della Direttiva CEE n. 96/1994, della legge n. 53/2000 e del d.lgs. n. 151/2001 con ll.mm.ii..

La dipendente in gravidanza ha l'obbligo di consegnare al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o dal medico del SSN ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta. Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio, la dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro i 15 giorni successivi al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, come previsto dal R.D.L. n. 2128/1936 e s.m.i. .

Durante lo stato di gravidanza e puerperio, la dipendente non può essere adibita al lavoro:

- a) per 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per 3 mesi dopo il parto, con decorrenza successiva al giorno del parto;
- c) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso.

La dipendente, inoltre, ha facoltà di prolungare fino a 1 mese prima della data presunta del parto e astenersi per i 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del SSN e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro attestino che non vi sono controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro. La dipendente, infine, ha facoltà di anticipare l'astensione con provvedimento della DTL - Servizio ispettivo del lavoro- competente per territorio in caso di gravidanza cd. "a rischio".

Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto. In caso di morte o grave infermità della madre, di abbandono del figlio da parte della madre stessa o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta a quest'ultimo l'astensione *post partum* per 3, 4 mesi o per la minore durata residua.

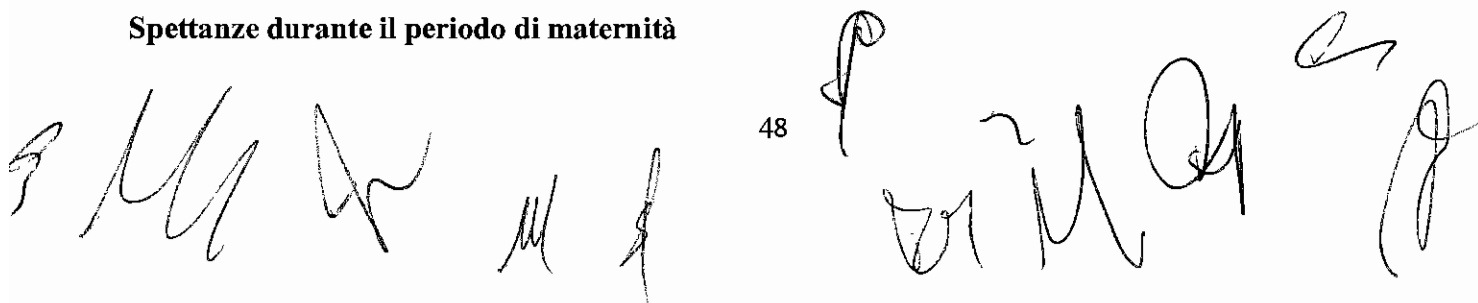
### Congedo parentale

La lavoratrice madre, o in alternativa il padre, ha diritto, per un periodo continuativo o frazionato, a 6 mesi, di permessi per i primi 8 anni di età del bambino elevabili a 10 nel caso di un solo genitore. Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi di detta astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 mesi.

Il congedo parentale (astensione facoltativa) è anche frazionabile per consentire al lavoratore/genitore di scegliere i periodi più idonei, secondo la sua discrezionalità, alle necessità del bambino.

### Spettanze durante il periodo di maternità

48





Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa a titolo di integrazione della quota INPS.

Durante il periodo di astensione obbligatoria, il dipendente ha diritto ad una indennità pari all'80% della normale retribuzione posta a carico dell'INPS, come stabilito dall'art. 74, legge n. 833/1978 e s.m.i. .

Durante il periodo di astensione facoltativa, il dipendente ha diritto ad una indennità pari al 30% della normale retribuzione posta a carico dell'INPS. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ai sensi degli artt. 1 e 2 della legge n. 33/1980 e s.m.i. ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS.

Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del comma 6, art. 1, legge n. 33/1980, anche in virtù dell'art. 24 del d.lgs. 151/2001 con ll.mm.ii. .

La lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di 1 anno di età del bambino, salvo le eccezioni previste dalla legge per licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'azienda, ultimazione del lavoro per cui la lavoratrice madre era assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza dei termini per il quale era stato stipulato.

I permessi per l'allattamento devono essere riconosciuti come per legge.

### **Malattia del bambino**

Il diritto all'astensione dal lavoro per malattia del bambino spetta, alternativamente, alla madre o al padre fino a 3 anni del bambino dietro presentazione di apposito certificato medico.

In caso di malattia del bambino dai 3 agli 8 anni, spettano al genitore 5 giorni di permesso all'anno dietro presentazione di apposita certificazione medica.

La malattia del bambino con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.

Per le predette assenze non spetta alcuna retribuzione.

### **Riposi orari per allattamento**

La madre lavoratrice ha diritto a 2 ore, 4 ore per i parti plurimi, di riposo di 1 ora ciascuno, anche cumulabili previo accordo scritto con l'impresa, durante il 1° anno di vita del bambino. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro.

Detti riposi per allattamento spettano al padre in alternativa alla madre lavoratrice che non se ne avvalga, ovvero nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre.

### **Politiche aziendali in materia di congedi parentali**

Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del 3° anno di età l'azienda può:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. A central signature is marked with the number 49. To the right, there are several initials and a signature, including one that appears to be 'S' and another that looks like 'M'.

- entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con possibilità di reversibilità;
- autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro come: a) telelavoro; b) lavoro a domicilio; c) orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita; d) banca ore; e) orario concentrato; f) prevedere programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.

La determinazione delle modalità di cui al presente punto sono demandate alla contrattazione di 2° livello.

#### **Art. 34 - Tossicodipendenza - Etilismo**

Il lavoratore con contratto a tempo indeterminato, per il quale sia stato accertato dalle competenti autorità sanitarie lo stato di tossicodipendenza o etilismo e intenda accedere ai servizi terapeutici di riabilitazione, ha diritto, nell'arco di un anno di calendario ed in caso di fruizione dell'aspettativa in modo continuativo, alla conservazione del posto per un tempo non superiore a 11 mesi, in caso di tossicodipendenza, e non superiore a 4 mesi in caso di etilismo.

Ove ne ricorrano specifiche necessità mediche appositamente certificate, i suddetti periodi potranno essere anche goduti in maniera frazionata in un arco temporale mobile di 16 mesi.

Fatte salve condizioni di miglior favore, tale assenza non dà diritto o titolo a nessun tipo di competenza economica, normativa e previdenziale.

#### **Art. 35 - Ritiro della patente di guida**

Il lavoratore che, per qualsiasi motivo diverso da tossicodipendenza e alcolismo, si veda ritirata la patente di guida e fosse per questo fatto impossibilitato a svolgere la propria mansione, potrà essere destinato anche ad altri incarichi e, conseguentemente, percepirà la retribuzione equivalente al livello ed alla mansione per i quali verrà occupato o usufruirà di un periodo di aspettativa non retribuita durante il quale non decorrerà neanche l'anzianità convenzionale di servizio.

L'impresa dovrà ricollocare il lavoratore nel ruolo e nella mansione ricoperti precedentemente al ritiro della patente entro 30 giorni dal termine della causa della sanzione.

Il mancato assenso del lavoratore, quando opposto senza giustificato motivo, al trattamento di cui ai precedenti comma, può essere causa di risoluzione del rapporto di lavoro con diritto al preavviso. Restano salvi i diritti già acquisiti dal lavoratore acquisiti prima del ritiro della patente ed eventuali condizioni di miglior favore.

#### **Art. 36 - Ferie**

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e/o monetizzabili, nella misura di 4 settimane all'anno. Il periodo di fruizione continuativa, di almeno 2 settimane, da parte del lavoratore, riguarderà preferibilmente il periodo estivo nella fascia 1° luglio-31 agosto. Allargamenti della suddetta fascia temporale potranno essere concordati mediante la contrattazione di 2° livello.

50

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and a large, complex signature on the right.

Al di fuori della fascia temporale di cui al precedente comma, le rimanenti ferie, su richiesta del lavoratore, saranno essere concesse compatibilmente con le esigenze dell'impresa.

Le ferie sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione. In caso di necessità dell'impresa, esse potranno essere fruite entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Per urgenti ragioni di servizio non espletabili da altro dipendente, il datore di lavoro potrà richiamare al lavoro il lavoratore nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto dello stesso a completare detto periodo sospeso in epoca successiva e il diritto al rimborso a piè di lista delle spese sostenute per il rientro.

Durante il periodo di ferie spetta al lavoratore la normale retribuzione.

In caso di assunzione a tempo determinato, licenziamento o dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi di ferie per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno. A tal fine il periodo iniziale o finale superiore a 15 giorni è computato come mese intero.

#### **Art. 37 – Aspettativa non retribuita**

Al lavoratore con contratto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta scritta, verrà concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità di servizio per un massimo, anche frazionabile in 3 periodi, di 6 mesi in 2 anni di calendario.

Qualora l'impresa accerti, che durante il periodo di aspettativa, sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere per iscritto al lavoratore di riprendere il lavoro nel termine massimo di 7 giorni.

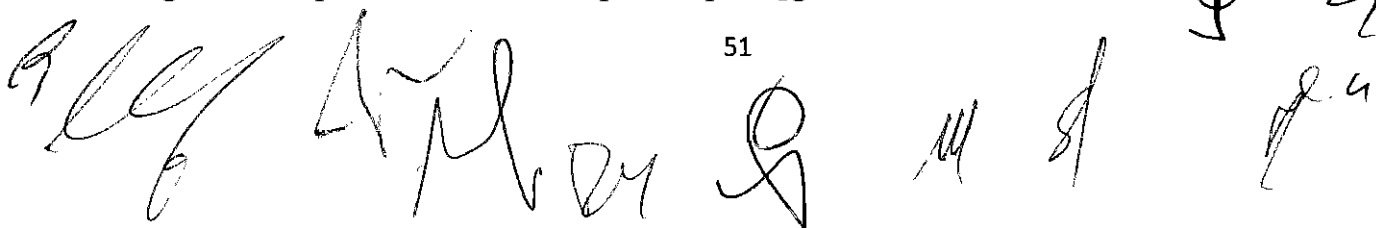
Il lavoratore che non riprenda immediatamente il servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o nel caso di cui al precedente comma, verrà considerato dimissionario di fatto.

#### **Art. 38 - Malattia e infortunio**

Il lavoratore, salvo i casi di giustificato impedimento, deve avvisare immediatamente l'impresa, in caso si assenti per la malattia, nel normale orario di lavoro o di apertura della stessa. E' obbligo, inoltre, del lavoratore trasmettere rispettivamente, a norma di legge, entro 48 ore il certificato medico di inizio malattia ed entro 24 quello di continuazione.

Il lavoratore deve, inoltre, dare immediata notizia al datore di lavoro di qualsiasi infortunio o malattia professionale, anche di lieve entità. Qualora il lavoratore non ottemperi al suddetto obbligo, il datore di lavoro che non sia venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto resta esonerato da ogni responsabilità.

Le assenze per malattia, infortunio e malattia professionale senza la presentazione del relativo certificato medico o con tardiva presentazione dello stesso, sono considerate ingiustificate con le conseguenze disciplinari ed economiche previste per legge e CCNL.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'M. D. Y.' and another that looks like 'G'. On the right side, there are more initials, including 'S' and 'P. 4'. The handwriting is cursive and somewhat informal.

In caso di assenza per malattia o infortunio, al lavoratore verrà assicurato il seguente trattamento:

**a) Periodo di comporta**

In caso di malattia il lavoratore, con contratto *full e part time* orizzontale, non in prova e con anzianità di servizio fino a 3 anni, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa e/o frazionata di 8 mesi in un arco temporale mobile di 24 mesi. Per il lavoratore con contratto *part time* verticale o misto, il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale mobile di 24 mesi, in caso di più assenze, verrà riproporzionato alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.

In caso di malattia il lavoratore, con contratto *full e part time* orizzontale, non in prova e con anzianità di servizio superiore a 3 anni, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa e/o frazionata di 14 mesi in un arco temporale mobile di 36 mesi. Per il lavoratore con contratto *part time* verticale o misto, il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale mobile di 36 mesi, in caso di più assenze, verrà riproporzionato alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.

Ai fini della conservazione del posto, per i lavoratori affetti da TBC si farà riferimento a quanto previsto dalla legge n. 419/1975 e s.m.i. .

In caso di infortunio sul lavoro, intendendosi per questo i casi previsti ed indennizzabili dall'INAIL, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando duri l'inabilità temporanea che impedisca allo stesso di riprendere proficuamente il lavoro.

In caso di malattia professionale, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per assenza continuativa e/o frazionata di 9 mesi in un arco temporale mobile di 14 mesi a prescindere dal tipo di contratto di lavoro in essere.

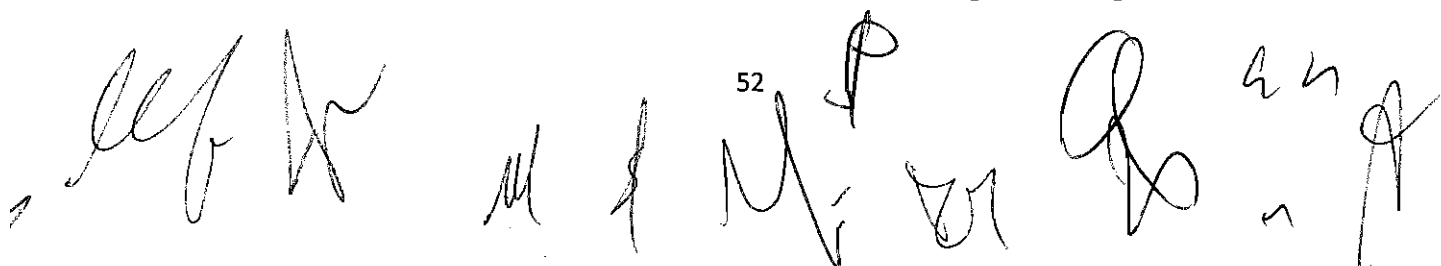
La malattia, l'infortunio e la malattia professionale sospendono il decorso del preavviso e delle ferie.

Superato il periodo di conservazione del posto per malattia e malattia professionale, le parti, fatto salvo quanto previsto dal successivo comma, possono risolvere il rapporto di lavoro con diritto al relativo periodo di preavviso.

Superato il periodo di conservazione del posto per sola malattia, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta e relativa certificazione medica da far pervenire al datore di lavoro 15 gg. prima della scadenza del comporta da controllare a sua diligente cura, di un periodo di aspettativa della durata di 10 mesi durante i quali non decorrerà alcun istituto contrattuale.

**b) Trattamento economico in caso di malattia**

Ferme restando le norme di legge in materia, in caso di malattia, l'impresa corrisponderà al lavoratore:

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. In the center, the number '52' is written above a signature. To the right, there are more initials and a signature, including the letters 'AN' and 'A'.

- per i primi 3 giorni di carenza, il 60% della normale retribuzione giornaliera ove la malattia non superi i 7 giorni lavorativi;
- per i primi 3 giorni di carenza, il 100% della normale retribuzione giornaliera ove la malattia superi i 7 giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero quando il lavoratore abbia familiari a carico;
- integrazione della prestazione INPS, ove prevista, fino a garantire il 100% della normale retribuzione giornaliera nell'arco di 180 giorni per anno solare. La quota INPS verrà conguagliata sui contributi mensili a norma di legge.

### c) Trattamento economico caso di infortunio o malattia professionale

Ferme restando le norme di legge in materia, in caso di infortunio o malattia professionale, l'impresa corrisponderà al lavoratore:

- dal 1° al 4° giorno d'infortunio o di malattia professionale, il 100% della normale retribuzione giornaliera;
- per i giorni successivi al 4°, e comunque fino alla fine dell'evento, un'integrazione fino a garantire il 100% della normale retribuzione giornaliera che il dipendente avrebbe percepito in caso di normale prestazione lavorativa. La quota INAIL verrà anticipata obbligatoriamente ai sensi dell'art. 70 del T.U. n. 1124/1965 e s.m.i. .

Sull'integrazione INPS/INAIL il datore calcolerà la lordizzazione. L'integrazione stessa non è dovuta se INPS e/o INAIL non riconoscono l'indennità a loro carico.

Al lavoratore in prova, l'azienda non corrisponderà alcuna integrazione rispetto a quanto elargito dagli istituti.

Le visite mediche di controllo del personale sulle assenze dal lavoro per malattia ed infortunio sono espletate dalle ASL alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

Per consentire l'effettuazione delle visite fiscali, il lavoratore è tenuto al rispetto delle fasce orarie di reperibilità secondo le vigenti disposizioni di legge.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di malattia, infortunio e malattia professionale, valgono le norme di legge in materia.

### Art. 39 - Previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa

Le Parti, vista la vigente normativa in materia pensionistica obbligatoria e complementare, si impegnano ad attivare, per tutti i lavoratori a cui si applica il presente CCNL, una forma di previdenza integrativa tramite Fondo chiuso non obbligatorio, a capitalizzazione e su base volontaria. Le contribuzioni al Fondo, nei limiti della deducibilità fiscale prevista dalla legge, saranno costituite dal:

- l'1%, a carico dell'azienda, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa mensile;
- l'1%, a carico del lavoratore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa;
- la parte del TFR maturato che il lavoratore decide di versare al Fondo.

53

Il lavoratore potrà optare per altre forme di previdenza complementare a suo esclusivo carico.  
In materia di assistenza sanitaria integrativa, le Parti concordano di incontrarsi prossimamente per la verifica di polizze sanitarie integrative che contemperino i tetti di spesa aziendale ed i servizi da erogare ai lavoratori.

#### **Art. 40 – Sciopero e servizi essenziali**

Le Parti in materia di disciplina dell'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali rinviando alla legge n. 146/1990, modificata dalla legge n. 83/2000, ed alle integrazioni che la Commissione di Garanzia.

Le Parti, inoltre, concordano che, ove lo sciopero non riguardi un settore di cui alle norme suindicate, promuoveranno, tramite la Commissione Paritetica di cui al precedente art. 6, ogni tentativo di conciliazione per evitare o ridurre le conseguenze del conflitto collettivo ed individuano in 48 ore il preavviso per la dichiarazione dello stato di agitazione.

#### **Art. 41 - Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso**

La risoluzione del rapporto di lavoro è regolata dalle leggi in materia e le parti potranno procedere alla risoluzione stessa in forma scritta con raccomandata, o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, con il preavviso previsto dal presente articolo.

I termini di preavviso, da computarsi agli effetti del TFR, in caso di licenziamento sono quelli indicati dalla seguente tabella:

<b>classificazione</b>	<b>fino a 5 anni di anzianità</b>	<b>fino a 10 anni di anzianità</b>	<b>oltre 10 anni di anzianità</b>
<i>(livello)</i>	<i>(giorni di calendario)</i>	<i>(giorni di calendario)</i>	<i>(giorni di calendario)</i>
<b>9-8-7</b>	<b>40</b>	<b>50</b>	<b>60</b>
<b>6-5</b>	<b>30</b>	<b>40</b>	<b>50</b>
<b>4-3</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>40</b>
<b>2-1</b>	<b>15</b>	<b>25</b>	<b>35</b>

In caso di dimissioni del lavoratore, i termini di preavviso sono ridotti della metà.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie e di congedo matrimoniale. Il preavviso stesso viene sospeso in caso di malattia, infortunio e malattia professionale.

Al lavoratore che abbia dato il preavviso verranno concessi, in accordo con le necessità aziendali, permessi di 1 ora da decurtare da quelli di cui al precedente art. 26 per la ricerca di una nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di cui alla precedente tabella, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.

#### **- diritto allo studio**

Sono riconosciute ai lavoratori 150 ore in un triennio utilizzabili anche in un solo anno, elevabili a 250 per la frequenza di corsi per il recupero della scuola dell'obbligo nonché di lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri extracomunitari, a condizione che:

- a) il corso sia svolto presso istituti pubblici o parificati;
- b) il rapporto tra ore di permesso retribuito e ore di frequenza dei corsi sia almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto, con riduzione a 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

#### **- formazione professionale**

Per la fruizione dei permessi da parte dei lavoratori, i corsi di formazione professionale devono:

- a) essere correlati all'attività aziendale e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;
- b) essere svolti presso enti pubblici o privati accreditati da Regioni e/o Province;
- c) prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

#### **- tirocini estivi di orientamento**

Trattandosi di interventi di pura formazione, si rimanda alle norme previste in materia dalle Regioni.

Al fine di ridurre rallentamenti nell'attività aziendale possono contemporaneamente fare ricorso ai predetti permessi:

- a) il 2,5% dei lavoratori in forza in caso di permessi per il diritto allo studio;
- b) il 2,5% dei lavoratori in forza in caso di permessi per la formazione professionale;
- c) il 3% dei lavoratori in forza in caso di permessi per il diritto allo studio e la formazione professionale.

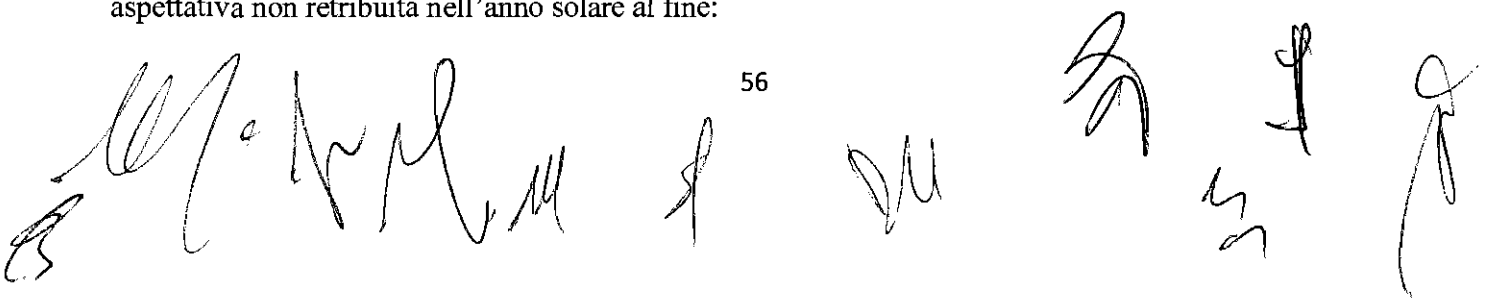
Le richieste di permesso devono essere presentate, a pena di decadenza del diritto, ogni 6 mesi entro e non oltre il 30 giugno e il 31 dicembre di ogni anno. Il datore di lavoro valuterà tutte le domande pervenute, considerando il monte ore disponibile, il rispetto dei limiti numerici e, soprattutto, le caratteristiche del corso di studio/professionale oggetto delle richieste, compreso. Il lavoratore è tenuto a fornire all'azienda, in aggiunta al certificato di iscrizione, un certificato di regolare e proficua frequenza ogni 3 mesi.

#### **- Permessi per sostenere gli esami**

Oltre al monte ore triennale i lavoratori studenti, compresi quelli universitari fino ai master di 1° livello, hanno diritto ad usufruire, su richiesta scritta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i 2 giorni precedenti a ciascun esame, compreso quello di discussione della tesi. I permessi non saranno retribuiti in caso di ripetizione dell'esame nello stesso anno accademico per più di 2 volte.

#### **- Congedi per formazione permanente**

La durata massima di detti congedi, per il lavoratore con almeno 3 anni di anzianità, è di 10 mesi di aspettativa non retribuita nell'anno solare al fine:



#### **Art. 42 - Cessione e affitto d'azienda – Procedure concorsuali**

In materia di cessione, affitto, liquidazione e fallimento dell'impresa, si farà riferimento alle disposizioni di legge vigenti. Le Parti, pertanto, concordano sul fatto che la contrattazione di 2° livello potrà individuare procedure che riducano gli effetti negativi sull'occupazione che i suddetti casi dovessero causare.

#### **Art. 43 – Divieto di concorrenza**

E' proibito al lavoratore, se non previamente autorizzato per iscritto, prestare la propria opera in qualsiasi forma presso aziende concorrenti con quella dalla quale sia stato assunto. La violazione del presente articolo è causa di licenziamento ex artt. 7, legge 300/1970 e 2119 c. c. .

#### **Art. 44 - Risarcimento danni**

Ogni danno subito dall'azienda che dia origine a risarcimento con trattenuta in busta paga deve essere contestato formalmente al lavoratore ai sensi dell'art. 7, legge n. 300/1970.

Una volta accertata definitivamente, sia in via giudiziale che transattiva tra le parti, l'entità economica del danno l'importo sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della paga lorda di fatto per ogni periodo di retribuzione. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi e indennità erogati al lavoratore a qualsiasi titolo.

#### **Art. 45 - Formazione continua professionale**

Nel quadro delle più generali intese tra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, preso atto della istituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali con la legge n. 388/2000 e s.m.i., finalizzati alla formazione continua dei lavoratori, le Parti convengono di esaminare, attraverso successivi protocolli d'intesa, l'adesione delle imprese al Fondo INDIFORM

Evidenziando che le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti alle mansioni svolte, tenuto conto, altresì, della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, le Aziende realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:

- un efficace inserimento di tutti i lavoratori anche neo-assunti;
- un proficuo aggiornamento dei lavoratori per quanto concerne la sicurezza ed i nuovi metodi di lavoro;
- un pronto inserimento dei lavoratori nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento.

#### **Art. 46 - Lavoratori studenti**

Viste le norme dettate dalle leggi n. 300/1970 e n. 245/1978 con ll.mm.ii. in materia di formazione professionale, le Parti convengono che verranno riconosciuti ai lavoratori permessi per la frequenza di corsi di studio e di formazione secondo le seguenti modalità.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are the initials 'D7'. To the right of the page number '55', there are several smaller, more distinct signatures and initials, including one that appears to be 'S' and another that looks like 'CA'.



- di completare la scuola dell'obbligo;
- di conseguire il diploma di scuola di 2° grado;
- di conseguire il diploma universitario, la laurea magistrale ed il master di 1° livello;
- di partecipare ad attività formative;

Al lavoratore con anzianità inferiore ai 3 anni verranno riconosciute 120 ore di permesso non retribuito nell'anno solare.

Tutti i tipi di permesso di cui al presente articolo devono essere programmati trimestralmente in sede aziendale compatibilmente con le esigenze produttive dell'impresa. Il monte ore triennale dell'impresa su cui concedere i permessi in parola è l'ammontare dell'orario annuale di effettivo lavoro (con esclusione di ferie, permessi, ecc.) moltiplicato per 3.

E' facoltà dell'azienda recuperare quanto elargito economicamente, a norma del presente articolo, al lavoratore ove quest'ultimo non consegua proficuamente il titolo di studio o l'attestato di formazione professionale nei termini previsti dalle relative norme in materia.

### Art. 47 - Codice disciplinare

#### Doveri del lavoratore

Il lavoratore deve espletare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza e, in particolare:

- osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o suo delegato ed adempiere a tutte le formalità che l'impresa ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- svolgere tutti i compiti che verranno lui assegnati dal datore di lavoro, nel rispetto delle norme del presente CCNL e delle disposizioni di legge, con la massima diligenza;
- osservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'impresa evitando di divulgare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate e in uso presso l'impresa stessa;
- evitare, in forza della posizione assegnatagli e dei relativi compiti, di trarre in qualsiasi modo profitto a danno dell'impresa in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni e incarichi, nonché di svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;
- usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che, per qualsiasi motivo, intrattenga rapporti con l'impresa;
- evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro stabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'impresa stessa, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizioni legislative;
- rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari e/o superiori gerarchici se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti;
- seguire scrupolosamente le norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

#### Disposizioni disciplinari

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large signature, a smaller signature, a set of initials 'SP' above the number '57', another set of initials 'VJ', a large signature, a smaller signature, and a final signature on the far right.

I lavoratori che si rendano inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità della infrazione commessa, con:

1. il rimprovero verbale;
2. il rimprovero scritto;
3. la multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione base;
4. la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
5. il licenziamento disciplinare con o senza preavviso.

#### **Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto**

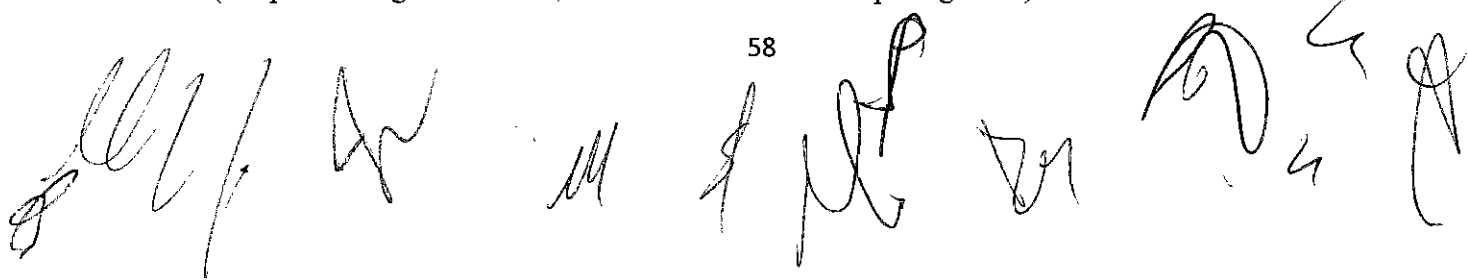
Il rimprovero verbale o scritto viene comminato per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di minor rilievo in relazione al dovere di corretto comportamento.

#### **Mancanze punibili con la multa:**

- per recidiva, entro 2 anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- per provata e non grave negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
- per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ciò sia prescritto;
- per comportamento non eccessivamente scorretto verso i propri superiori, i colleghi e la clientela;
- in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino grave pregiudizio agli interessi dell'impresa.

#### **Mancanze punibili con la sospensione da lavoro e retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni:**

- per recidiva, entro 2 anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- per simulazione di malattia, d'infortunio e/o di altri impedimenti che non permettano di assolvere agli obblighi di lavoro;
- per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti dell'impresa;
- per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti la prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio (limitatamente al personale non viaggiante) al massimo per una volta in un anno;
- per assenza ingiustificata non superiore a 3 giorni;
- per rifiuto ingiustificato di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro al massimo per una volta in un anno;
- per aver commesso, in servizio, atti ai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno dell'impresa (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- in genere, per ripetuta negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino serio e grave pregiudizio agli interessi dell'impresa (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile).



**Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da 8 a 10 giorni:**

- per gravità o recidiva, entro 2 anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione non superiore a 7 giorni;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio (limitatamente al personale viaggiante) al massimo per una volta in un anno;
- per assenza ingiustificata superiore a 3 giorni, ma inferiore a 5;
- per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro al massimo per una volta in un anno;
- in genere, per ripetuta e reiterata negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino serio e gravissimo pregiudizio agli interessi dell'impresa o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile).

**Licenziamento con o senza preavviso:**

- per particolare gravità o recidiva, entro 2 anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione da 8 a 10 giorni;
- per assenza ingiustificata oltre i 5 giorni;
- per essere reiteratamente sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti la sicurezza dell'impresa o, per il personale viaggiante, durante la guida;
- per furto o danneggiamento volontario del materiale dell'impresa;
- per condanna a una pena detentiva per reati infamanti comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- per utilizzo improprio dei locali o delle attrezzature dell'impresa;
- per abbandono del posto di lavoro, per più di una volta in un anno, che implichi anche pregiudizio all'incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, nonché compimento di azioni che implicino gli stessi tipi di pregiudizi;
- per insubordinazione grave e/o reiterata verso i superiori;
- per diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, all'interno dell'impresa;
- per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

Il licenziamento per motivi disciplinari può essere preceduto dalla sospensione cautelativa per indagini interne all'azienda che non potrà superare un massimo di 60 giorni. Nel periodo di sospensione cautelativa al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione stabilita dal presente CCNL.

**Procedura disciplinare**

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito e averlo sentito in sua difesa anche con l'assistenza di una O. S.. In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

59

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

Il lavoratore avrà la possibilità di presentare le controdeduzioni a difesa entro 5 giorni. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 30 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni, salvo nel caso di sospensione cautelativa per il quale il termine massimo è di 90 giorni. Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore stesso con lettera raccomandata a/r.

#### **Art. 48 - Mobbing**

Per le Parti è fondamentale avere in azienda un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità e inviolabilità della persona e alla correttezza nei rapporti interpersonali. Il *mobbing* consiste in una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso, in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità. In materia di *mobbing*, le Parti fanno espresso riferimento al d.lgs. n. 215/2003 e s.m.i. in attuazione della Delibera 2000/43/CE ed al d.lgs. n. 216/2003 e s.m.i. in attuazione della Delibera 2000/78/CE.

### **Titolo VI**

#### **RETRIBUZIONE**

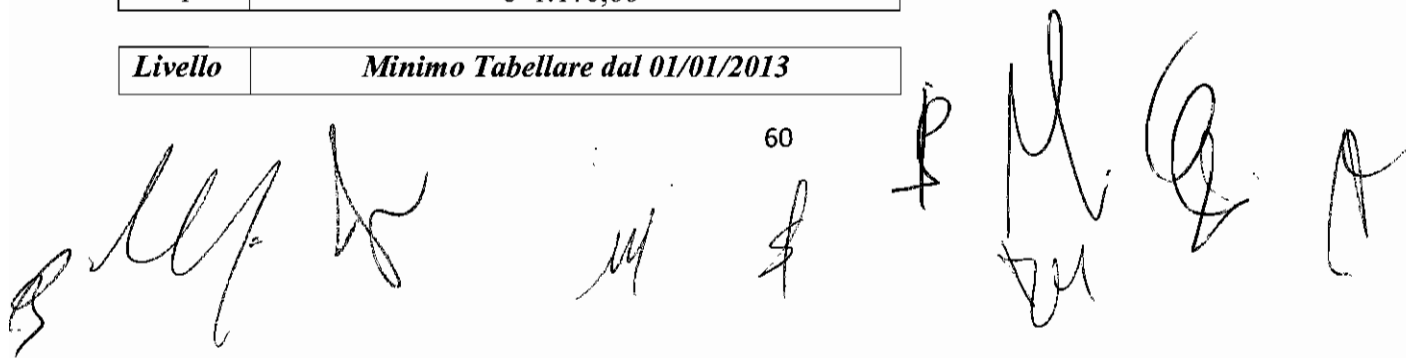
#### **Art. 49 - Trattamento economico**

Fatte salve condizioni di miglior favore, la normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle voci individuate nel presente CCNL.

La quota oraria della retribuzione, per tutti i lavoratori, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173. La quota giornaliera della retribuzione, invece, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26.

<b>Livello</b>	<b>Minimo Tabellare dal 01/01/2012</b>
9	€ 1.810,00
8	€ 1.710,00
7	€ 1.660,00
6	€ 1.610,00
5	€ 1.510,00
4	€ 1.440,00
3	€ 1.390,00
2	€ 1.270,00
1	€ 1.170,00

<b>Livello</b>	<b>Minimo Tabellare dal 01/01/2013</b>
----------------	--



9	€ 1.855,00
8	€ 1.753,00
7	€ 1.701,00
6	€ 1.650,00
5	€ 1.547,00
4	€ 1.476,00
3	€ 1.424,00
2	€ 1.302,00
1	€ 1.199,00

<b>Livello</b>	<b>Minimo Tabellare dal 01/01/2014</b>
9	€ 1.891,00
8	€ 1.788,00
7	€ 1.735,00
6	€ 1.682,00
5	€ 1.577,00
4	€ 1.505,00
3	€ 1.452,00
2	€ 1.327,00
1	€ 1.222,00

**Scatti di anzianità**

Sono previsti 6 scatti di anzianità, con cadenza biennale, da calcolarsi nella percentuale del 2,5% del minimo di cui alle tabelle di sopra riportate.

L'anzianità di servizio decorre dal giorno di assunzione nell'impresa. Le Parti precisano che, in relazione al calcolo degli scatti, in caso di progressione ad un livello superiore, non saranno considerati i meccanismi di assorbimento degli scatti medesimi. Il lavoratore, pertanto, conserverà l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero degli stessi.

**Art. 50 - Gratifica natalizia**

In occasione delle feste natalizie e, comunque, non oltre il 22 di dicembre, l'azienda dovrà corrispondere al lavoratore un importo pari a 1 mensilità della normale retribuzione.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi di gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso l'azienda. A tal fine, il periodo iniziale o finale superiore a 15 giorni è computato come mese intero.

**Art. 51 - Indennità**

Le Parti convengono che verranno corrisposte al lavoratore le seguenti indennità.

**Indennità di cassa**

61

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità di errori che comportino l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 4% mensile del minimo tabellare, che sarà computabile ai soli fini del calcolo del TFR.

### **Indennità in caso di morte**

In caso di morte del lavoratore, il TFR, l'indennità sostitutiva del preavviso e tutti gli emolumenti di fine rapporto devono essere corrisposti, a norma dell'art. 2122 c.c., al coniuge ed ai figli.

In assenza delle persone indicate al comma 1, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

### **Indennità mezzi di locomozione**

L'impresa corrisponderà al dipendente che utilizza il proprio mezzo per il servizio un'indennità mensile da concordarsi con le RSA o direttamente con il lavoratore.

### **Indennità lavoro disagiato**

Per ogni giornata in cui i lavoratori effettuino la prestazione con l'impiego di scala aerea, ponte o bilancino sarà corrisposta una speciale indennità nella misura del 10% della retribuzione tabellare.

### **Indennità di alta montagna**

Ai lavoratori che a prestino il lavoro in località di alta montagna l'impresa corrisponderà un'indennità da concordarsi, a livello aziendale, con le OO. SS. stipulanti il presente CCNL.

### **Indennità di lontananza dai centri abitati**

Qualora la sede dell'azienda sia distante dal più vicino centro abitato oltre km 3 ed, in mancanza di mezzi pubblici, l'azienda non provveda direttamente al trasporto, essa corrisponderà un indennizzo da concordarsi, a livello aziendale, con le OO. SS. stipulanti il presente CCNL.

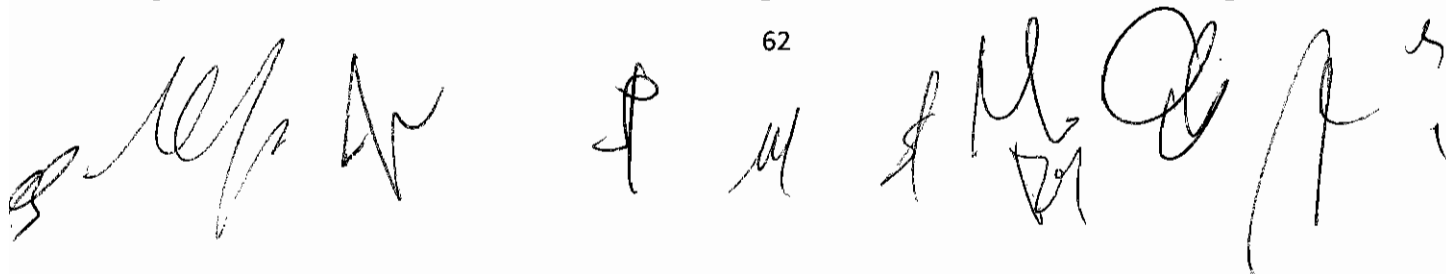
### **Indennità rimozione scorie e pulizia reparti lavorazioni industriali**

Al lavoratore che ricopra mansioni di rimozione scorie e pulizia reparti lavorazioni industriali sarà corrisposta, da parte dell'impresa, un'indennità da concordarsi, a livello aziendale, con le OO. SS. stipulanti il presente CCNL.

## **Art. 52 - Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla busta paga**

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile da corrispondersi, al massimo, entro il 15 del mese successivo.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'impresa, i dati del

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several others on the right side, some appearing to be initials or short signatures.

La pratica attuazione delle modalità previste dal presente articolo, nonché ogni iniziativa migliorativa orientata alla diminuzione dell'incidenza del fenomeno infortunistico, allo sviluppo ed alla sensibilizzazione della cultura della sicurezza, sono demandate alla contrattazione di 2° livello.

ES  
[Handwritten signature]  
[Handwritten signature]  
64  
[Handwritten signature]  
[Handwritten signature]  
[Handwritten signature]  
[Handwritten signature]  
[Handwritten signature]

dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e gli importi costituenti la retribuzione stessa con l'elencazione delle trattenute di legge.

Il lavoratore, fermo restando il combinato disposto dell'art. 2113 c.c. come modificato dalla legge n. 533/1973 e s.m.i., potrà presentare all'azienda i propri reclami sulla busta paga in forma scritta anche tramite l'O.S. cui aderisce o conferisce mandato. L'azienda è tenuta a rispondere entro un termine massimo di 30 giorni dalla ricezione del reclamo.

#### **Art. 53 - Trattamento di fine rapporto**

Al lavoratore licenziato o dimissionario sarà corrisposto il TFR previsto dall'art. 2120 c.c. come modificato dalla legge n. 297/1982 e s.m.i. .

Avendo la Legge Finanziaria 2007 anticipato di un anno l'entrata in vigore del d.lgs. n. 252/2005 e s.m.i., le Parti, al fine di dare pratica attuazione al diritto dei lavoratori ad accedere a forme pensionistiche complementari, hanno inteso individuare nel fondo che sarà istituito dalle Parti stesse quale strumento idoneo a dare questo tipo di servizio.

### **TITOLO VII**

#### **PRIVACY E SICUREZZA SUL LAVORO**

##### **Art. 54 – Privacy e sicurezza sui luoghi di lavoro e D.Lgs. 231/2001**

In materia di disciplina inerente la tutela della *privacy*, le Parti firmatarie fanno espresso rinvio al d.lgs. n. 196/2003 e s.m.i, oltre al Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n. 231, recante «Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300», e successive modifiche ed integrazioni.

##### **Art. 55 – Sicurezza sui luoghi di lavoro**

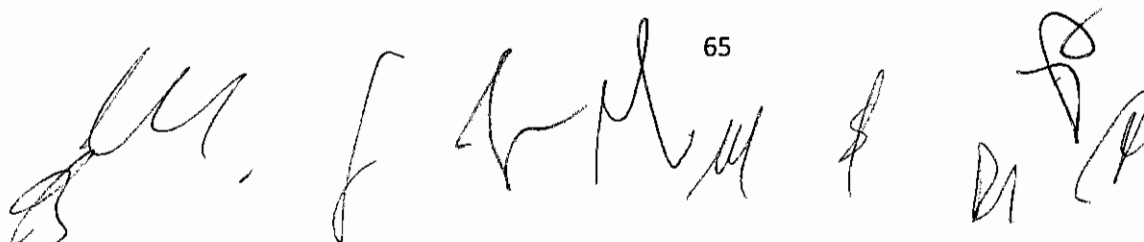
L'impresa attiverà tutte le iniziative atte a garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro in ottemperanza del dettato del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., anche in considerazione del D.M. 12/12/2000 che riconosce, tra gli altri, riduzioni del tasso medio di tariffa INAIL sulla base dei seguenti criteri di valutazione:

- a. strutturazione del servizio prevenzione e protezione e dei sistemi di pronto soccorso, di emergenza ed antincendio;
- b. caratteristiche tecniche delle attrezzature, delle macchine e degli impianti;
- c. modalità di attuazione della sorveglianza sanitaria;
- d. livello di informazione/formazione dei lavoratori;
- e. stato della programmazione delle misure di prevenzione e protezione.



## INDICE

Premessa	3
Campo di applicazione	5
Decorrenza e durata	5
TITOLO I – DISCIPLINA DEL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI	6
Art. 1 Livelli di contrattazione	6
Art. 2 Ente bilaterale	8
Art. 3 Diritti sindacali e di associazione	9
Art. 4 Distribuzione contratto	10
Art. 5 Efficacia contratto	10
Art. 6 Commissione Regionale di Garanzia e Conciliazione	10
Art. 7 Composizione delle controversie	11
TITOLO II – COSTITUZIONE E TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO	11
Art. 8 Assunzione – Documentazione	11
Art. 9 Periodo di prova	12
Art. 10 – Attività stagionali	13
Art. 11 – Mansioni superiori	13
Art. 12 – Telelavoro	14
Art. 13 – Lavoro a tempo determinato	15
Art. 14 – Lavoro parziale o part-time, assistenza portatori di handicap e tossicodipendenti	17
Art. 15 – Tirocinio e stage formativo	18
Art. 16 – Apprendistato	21
Art. 17 – Contratti di inserimento e reinserimento	31
Art. 18 – Lavoro somministrato	33
Art. 19 – Prestatori di lavoro ripartito	34
Art. 20 – Contratto intermittente	35
TITOLO III – DECLARATORIA E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE	37
Art. 21 – Classificazione del personale	37
Art. 22 – Mansioni promiscue – Mutamento mansioni – Jolly	40
TITOLO IV – ORARIO DI LAVORO	40
Art. 23 – Orario di lavoro	40
Art. 24 – Banca ore	42
Art. 25 – Lavoro straordinario	43
Art. 26 – Riposo settimanale – Festività – Permessi retribuiti – Permessi straordinari retribuiti – Permessi non retribuiti	44
TITOLO V – SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO	45
Art. 27 – Distacco e trasferimento	45
Art. 28 – Trasferita	46
Art. 29 – Interruzione – Sospensione – Soste – Riduzione d’orario – Recuperi	46



Art. 30 – Intervallo per la consumazione dei pasti	47
Art. 31 – Congedo per matrimonio	47
Art. 32 – Volontariato	47
Art. 33 – Maternità	48
Art. 34 – Tossicodipendenza – Etilismo	50
Art. 35 – Ritiro della Patente di Guida	50
Art. 36 – Ferie	50
Art. 37 – Aspettativa	51
Art. 38 – Malattia – Infortuni	51
Art. 39 – Previdenza complementare	53
Art. 40 – Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero	54
Art. 41 – Risoluzione del rapporto di lavoro – preavviso	54
Art. 42 – Cessione – Trasformazione dell'azienda – Liquidazione	55
Art. 43 – Divieti	55
Art. 44 – Risarcimento danni	55
Art. 45 – Formazione continua e professionale	55
Art. 46 – Lavoratori studenti	55
Art. 47 – Codice disciplinare	57
Art. 48 – Mobbing	60

TITOLO VI – RETRIBUZIONE	60
Art. 49 – Trattamento Economico	60
Art. 50 – Gratifica natalizia	61
Art. 51 – Indennità	61
Art. 52 – Corresponsione della retribuzione – reclami sulla busta paga	62
Art. 53 – Trattamento di fine rapporto	63

TITOLO VII – PRIVACY E SICUREZZA SUL LAVORO	63
Art. 54 – Tutela della Privacy	63
Art. 55 – Sicurezza sui luoghi di lavoro	63

CONFIMPRESEITALIA

CSE COOP S. Marotese  
 CSE FNIT S. Marotese  
 CSE Roberto Ascenzi  
 CSE Din Anna Bedoni  
 CSE-FULSCAM Michele Giuliano  
 CSE-FNILAPMI Andrea Simeone  
 AEP Furio Fyler 66  
 CSE FNILCO Giuseppe Nappa  
 CSE Mino Celi

FNILAPU - IVANO SADDIOMI